

Familienzeit - Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt: Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit

Wernhart, Georg; Dörfler, Sonja; Halbauer, Stefan; Mazal, Wolfgang; Neuwirth, Norbert

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wernhart, G., Dörfler, S., Halbauer, S., Mazal, W., & Neuwirth, N. (2018). *Familienzeit - Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt: Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit*. (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 25). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57342-7>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies



universität
wien

Georg Wernhart ▪ Sonja Dörfler ▪ Stefan Halbauer
Wolfgang Mazal ▪ Norbert Neuwirth

Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt

Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit

Forschungsbericht Nr. 25 | 2018

Österreichisches Institut für Familienforschung
an der Universität Wien

1010 Wien | Grillparzerstraße 7/9

T: +43(0)1 4277 48901 | info@oif.ac.at

www.oif.ac.at

Forschungsbericht

Georg Wernhart ▪ Sonja Dörfler ▪ Stefan Halbauer ▪ Wolfgang Mazal ▪
Norbert Neuwirth

Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt

Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit

Nr. 25 | 2018

Jänner 2018

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familien und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH.



Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) führt als unabhängiges wissenschaftliches Institut anwendungsorientierte Studien und Grundlagenforschung zur Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Geschlechtern und Partnerschaften durch. Die Kooperation mit internationalen Forschungseinrichtungen und die familienpolitische Beratung zählen dabei ebenso wie die umfangreiche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu den Hauptaufgaben des ÖIF.

Dieses Werk ist mit [CC BY-ND 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/) lizenziert

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	6
2	Erwerbszeit und Familienzeit – ein Gegensatzpaar?	9
2.1	Der Wunsch nach mehr Familienzeit	9
2.2	Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern	10
2.3	Erwerbsarbeit – der wichtigste Taktgeber	13
2.4	Unbezahlte und bezahlte Arbeit.....	16
2.4.1	Die Verteilung der Tätigkeiten 2009	17
2.4.2	Die Veränderungen seit 1992.....	21
2.4.2.1	Die Veränderung über die erfasste Gesamtbevölkerung	21
2.4.2.2	Personen in Partnerschaft.....	22
2.4.2.3	Eltern von Kindern vor Schulpflicht.....	23
2.4.2.4	Eltern von schulpflichtigen Kindern.....	24
2.4.2.5	Änderungen in sonstigen Partnerschaften im Erwerbsalter	25
2.4.2.6	Pensionist/innenhaushalte	26
2.4.3	Exkurs: Freiwilligenarbeit: unbezahlte Arbeit – neben der Familie	28
2.4.4	Der „Total Workload“ von Männern und Frauen	31
2.5	Der Vereinbarkeitsdruck in österreichischen Familien	34
2.5.1	Das Erwerbsausmaß.....	34
2.5.2	Der existenzielle Druck.....	37
2.5.3	Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf	40
2.6	Zusammenfassende Betrachtung.....	41
3	Arbeitszeitmodelle	42
3.1	Reduktion der Arbeit(szeit)	42
3.1.1	Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Prekarität.....	43
3.1.2	Balance von Care-Work und Erwerbsarbeit.....	44
3.1.3	Gleichstellung der Geschlechter.....	44
3.1.4	Gesundheitsförderung.....	46
3.1.5	Abgeltung des Produktivitätszuwachses.....	46
3.1.6	Erhöhung der Produktivität.....	47
3.1.7	Mehr Zeit für Weiterbildung	47
3.1.8	Stärkung von zivilgesellschaftlichem Engagement und Demokratie	48
3.1.9	Nachhaltigkeit und Ökologie.....	48
3.1.10	Formen der Arbeitszeitverkürzung.....	48
3.2	Verschiebung der Arbeit(szeit)	50

3.2.1	Flexible Lebensarbeitszeitmodelle.....	50
3.2.2	Telearbeit und Home-Office	51
3.2.3	Vertrauensarbeitszeit	52
3.2.4	Verdichtung der Arbeit mittels eines 12-Studentags	53
4	Internationale Praxis und Modelle.....	55
4.1	Gesetzliche Ebene	55
4.1.1	Die 35-Stundenwoche in Frankreich.....	55
4.1.2	Niederlande: Gesetz über die Anpassung der Arbeitszeiten (Wet Aanpassing Arbeidsduur-WAA) von 2000	60
4.1.3	Niederlande: Recht auf Bestimmung des Arbeitsorts.....	62
4.1.4	Teilzeitananspruch für Eltern im internationalen Vergleich	63
4.1.5	Modell „Familienarbeitszeit“ aus Deutschland	64
4.1.6	Flexi II als Grundlage eines Lebensarbeitszeitkontos (Deutschland)	67
4.1.7	Optionale Zeitwertkonten in Österreich.....	68
4.2	Auf Kollektivvertrags-Ebene	69
4.2.1	Kurzarbeit in österreichischen Unternehmen.....	69
4.2.2	Kurzarbeit in deutschen Unternehmen	71
4.2.3	Solidaritätsprämienmodell (Österreich).....	72
4.2.4	Freizeitoption in der österreichischen Elektro- und Elektronikindustrie	72
4.3	Betriebliche Ebene	74
4.3.1	Pilotprojekt 6-Stunden-Tag in der Altenpflege Göteborg.....	74
4.3.2	Weitere Beispiele zum Sechs-Stunden-Tag auf betrieblicher Ebene in Schweden	76
4.3.3	6-Stunden-Tag bei Agent Marketing aus Liverpool.....	77
4.3.4	Deutsche Betriebe mit Modellen zur Arbeitszeitverkürzung	79
4.3.5	Internationale Beispiele für Telearbeit und Home-Office.....	80
4.3.6	Beispiele aus Österreich	82
5	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse	84
6	Arbeitsrechtliche Aspekte	87
6.1	Ausgangslage	87
6.2	Arbeitszeitverkürzung.....	88
6.3	Elternteilzeit.....	89
6.4	Überstundenreduktion	90
6.5	Urlaubskultur	91
6.6	Flexibilität von Unternehmen	92
6.7	Audit Vereinbarkeit berufundfamilie.....	94

6.8 Veränderung der Familienrhetorik	94
Literaturverzeichnis	95
APPENDIX.....	100
Kurzbiografien der Autorinnen und Autoren.....	107

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wunsch nach mehr Zeit für meine Familie	9
Abbildung 2: Erwerbsbeteiligung 1974 – 2015.....	10
Abbildung 3: Gesamtentwicklung der Beschäftigung in Österreich	11
Abbildung 4: Beschäftigungsausmaß 1974 – 2015.....	12
Abbildung 5: Verteilung der Normalarbeitszeit.....	13
Abbildung 6: Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit	14
Abbildung 7: Normalarbeitszeit (oben) und tatsächliche Arbeitszeit nach Erwerbsform	15
Abbildung 8: Verschiebung der Tätigkeiten über die Gesamtbevölkerung	21
Abbildung 9: Verschiebung der Tätigkeiten bei Personen in Partnerschaft.....	23
Abbildung 10: Verschiebung der Tätigkeiten bei Personen in Partnerschaft mit Kindern unter 6 Jahren.....	24
Abbildung 11: Verschiebung der Tätigkeiten bei Personen in Partnerschaft mit schulpflichtigen Kindern.....	25
Abbildung 12: Verschiebung der Tätigkeiten in sonstigen Partnerschaften im Erwerbsalter.....	26
Abbildung 13: Verschiebung der Tätigkeiten bei Personen in Partnerschaft; Mann in Pension.....	27
Abbildung 14: Anteil der Freiwilligenarbeit leistenden Personen.....	29
Abbildung 15: Durchschnittliche Anzahl der Tage im Jahr, Freiwilligenarbeit.....	29
Abbildung 16: Durchschnittliche Wochenstunden, wenn Freiwilligenarbeit erbracht wird	30
Abbildung 17: Wer leistet mehr? Saldo produktiver Tätigkeiten in ausgesuchten Ländern ...	31
Abbildung 18: Wer leistet mehr? Saldo produktiver Tätigkeiten in Österreich	33
Abbildung 19: Erwerbsausmaß nach Familienform.....	35
Abbildung 20: Vereinbarkeit und Erwerbsausmaß (nur Erwerbstätige).....	36
Abbildung 21: Prekariat in den Familien	38
Abbildung 22: Prekariat und Erwerbsausmaß.....	39
Abbildung 23: Vereinbarkeit und Prekariat (nur Erwerbstätige).....	39
Abbildung 24: Vereinbarkeitskonflikte nach Familienformen (nur Erwerbstätige).....	40

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Aktivitätsarten und -aggregate	16
Tabelle 2: Summe der Tagesaktivitäten von Männern und Frauen in Stunden und Minuten pro Tag, 2009.....	18

Appendix

Appendix Tabelle 1: Normalarbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit; unselbstständig Beschäftigte	100
Appendix Tabelle 2: Normalarbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit; Selbstständige	101
Appendix Tabelle 3: Normalarbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit; alle Erwerbstätigen ...	102
Appendix Tabelle 4: Einzelaktivitäten der produktiven Tätigkeiten.....	103
Appendix Tabelle 5: Einzelaktivitäten der konsumtiven Tätigkeiten	104
Appendix Tabelle 6: Tagesaktivitäten von Männern und Frauen, 1992.....	105
Appendix Tabelle 7: Veränderung des Anteils der Freiwilligenarbeit leistenden Personen zwischen 2006 und 2012	106
Appendix Tabelle 8: Veränderung der Anzahl der Tage, wenn Freiwilligenarbeit geleistet wird zwischen 2006 und 2012.....	106
Appendix Tabelle 9: Veränderung der Wochenstundenanzahl, wenn Freiwilligenarbeit geleistet wird zwischen 2006 und 2012	106

1 Einleitung

Familien erfüllen wesentliche Aufgaben in der Gesellschaft. Sie stützen diese durch die Geburt von Kindern, sind primärer Ort für deren Erziehung und leisten dadurch einen wesentlichen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft. Diese Leistungen der Familien werden, nicht erst seit dem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofs vom 17. Oktober 1997¹, vom Staat wahrgenommen und mit nicht unerheblichen monetären Mitteln unterstützt.

Ausschlaggebend für das Entstehen und Funktionieren der Familie ist jedoch nicht nur deren finanzielle Sicherheit. Eine – auch in den letzten Jahren immer häufiger angesprochene – Komponente ist, ein hinreichendes und verlässlich verfügbares Maß an Zeit für Familie zu ermöglichen. So stellte bereits die Sachverständigenkommission des achten deutschen Familienberichts im Jahr 2012 diesen ganz unter das Motto „Zeit für Familie“. In diesem ist zu lesen:

„Um zu gewährleisten, dass Familien die ihnen zugeschriebenen Aufgaben auch zukünftig erfüllen können, brauchen sie Schutz und Unterstützung durch Staat und Gesellschaft. Eines der wesentlichen Unterstützungsmerkmale, auf die Familien dabei angewiesen sind, ist ein hinreichendes und verlässlich verfügbares Maß an Zeit für Familie. (...) Dazu muss die Vorstellung, dass sich Familienpolitik ausschließlich auf die Zuteilung finanzieller Ressourcen und die Bereitstellung von Infrastruktur erstreckt, überwunden werden.“

(Bundesministerium für Familie, Deutschland: 1f)

Diese nun vermehrte Fokussierung auf eine zeitliche Komponente der familialen Unterstützung beruht auf mehreren in den letzten Jahrzehnten stattgefundenen Entwicklungen.

Zum einen kam und kommt es zu einer steigenden Flexibilisierung in der Arbeitswelt. Ehemals fixe Arbeitszeiten weichen solchen, die den jeweiligen Gegebenheiten angepasst werden (müssen). Hierbei spielt die Ausgestaltung der jeweiligen Arbeitsarrangements eine wesentliche Rolle, ob diese Flexibilisierung positive oder negative Auswirkungen auf Familienzeit hat. Hat der Arbeitnehmende eine gewisse Zeitsouveränität, so kann eine Flexibilisierung der Erwerbsarbeit auch zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Unbestritten ist jedoch, dass eine zunehmende Flexibilisierung in der Arbeitswelt zu einem erhöhten Koordinationsaufwand innerhalb der Familien führt. Zeitmanagement innerhalb der Familie wird plötzlich zu einem Thema. Hinzu kommt ein stetiges Auflösen der Grenzen zwischen Beruf- und Familienzeiten. Durch die Entwicklung moderner Kommunikationsmittel werden Zeiten am Abend oder am Wochenende vermehrt mit Erwerbsarbeit durchsetzt. Jurczyk (2009) sieht einen Entgrenzungsprozess des Erwerbsbereiches, der dazu führt, dass Familie mitunter in Zeitlücken der Erwerbsarbeit gelebt werden muss. Die Bereitstellung gemeinsamer Zeitfenster für Familienleben und deren Abgrenzung zu anderen Gesellschaftsbereichen wird somit zu einer Herstellungsleistung von Familien. „Doing Boundary“ wird zu einer Notwendigkeit (Jurczyk et al. 2009).

¹ G168/96, G285/96

Zudem hat sich die familiäre Erwerbssituation auch in Bezug auf die Geschlechter verändert. Lebte in Österreich nach dem Zweiten Weltkrieg das bürgerliche Familienideal – im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern – noch lange weiter (Dörfler/Wernhart 2016), hat sich dieses Modell des männlichen Versorgers in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Eine weibliche Erwerbstätigkeit ist zum Regelfall geworden. Mittlerweile sind über 70% der Frauen erwerbstätig. Davon jedoch viele in Teilzeitarbeit (47,8%), da dennoch die primäre Zuständigkeit für Kinder bei den Frauen verortet ist. Trotzdem führt diese Entwicklung dazu, dass – wie es der achte deutsche Familienbericht nennt – der strukturelle Zeitpuffer der traditionellen Frauenrolle zunehmend wegfällt. D. h. Frauen verfügen heute über weniger disponible Zeit, die sie je nach Bedarf für andere zur Verfügung stellen können (Bundesministerium für Familie, Deutschland: 6), was umso schwerer wiegt, da Männer diese Funktion, trotz vermehrter Übernahme innerfamiliärer Aufgaben in den letzten Jahrzehnten, nicht im gleichen Ausmaß übernommen haben (Dörfler/Wernhart 2016).

Gleichzeitig steigt der Anspruch der Eltern an eine „gelingende“ Erziehung ihrer Kinder. Sie haben das Bedürfnis und Pflichtgefühl, in der Erziehung alles richtig machen zu wollen. Da sie diesen Vorstellungen auch in der Praxis zu genügen versuchen, sehen Hutmacher, Merkle, Wippermann (2008) Eltern immer häufiger unter großem Druck. Die angewandte Sinus-Studie zeigt hierbei, dass dies besonders für Mütter der bürgerlichen Mitte gilt. Hier kommt zum Anspruch, das Kind mannigfaltig fördern zu wollen, was an sich bereits einen Zeitdruck schafft (Weg- und Wartezeiten für die einzelnen Kurse), auch noch die zusätzliche Zeitrivalität, durch eine Erwerbstätigkeit die notwendige finanzielle Grundlage dafür zu schaffen. Dies ist in den „gehobenen Milieus“ aufgrund einer ausreichenden finanziellen Lage und in den „bildungsferneren Milieus“ mit der Fokussierung auf die Versorgerrolle nicht im gleichen Ausmaß gegeben.

Die Flexibilisierung in der Arbeitswelt, der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit und der Anspruch bei der Förderung der Kinder führen somit immer häufiger zu Zeitknappheit und Zeitkonflikten, die in weiterer Folge Zeitdruck und Zeitstress auslösen können.

Den in diesem Zusammenhang oft genannten Begriff der Work-Life-Balance gilt es hier zu erweitern, da einerseits die Erwerbsarbeit zentraler Bestandteil des Lebens ist und andererseits Arbeit auch in weiteren Lebensbereichen vorkommt: sei es Hausarbeit, Kinderbetreuung oder Freiwilligenarbeit. Ulich und Wiese (2011) sprechen deswegen von Life-Domain-Balance. Darunter versteht man unterschiedliche Lebensbereiche, die um die Zeit und Energie einer Person konkurrieren, sich aber auch ergänzen können.

Kapitel 2 dieses Berichts befasst sich mit der empirischen Darstellung der unterschiedlichen Entwicklung dieser Lebensbereiche in Österreich. Mit Hilfe verschiedenster Datensätze werden die Aktivitäten von Personen im Allgemeinen und von Paaren mit Kindern im Speziellen aufgezeigt. Mit der holistischen Herangehensweise, alle Aktivitäten gleichzeitig und nicht nur einzelne wie Haushaltsarbeit bzw. Marktarbeit zu analysieren, können Zeitbelastungen erst identifiziert werden.

Eine wichtige Komponente der Life-Domain-Balance ist die Marktarbeit und verdient deshalb auch eine gesonderte Betrachtung. Sie ist der primäre externe Taktgeber für die Zeitgestaltung von Familien. So zeigen u. a. Untersuchungen von Zartler et al. (2009), dass Eltern neben den

Schulzeiten ihrer Kinder vor allem die eigene Erwerbsarbeit als hauptsächliche Strukturierungsmerkmale des familialen Alltags erleben. Zunächst werden in Kapitel 3 unterschiedliche Arbeitszeitmodelle besprochen, die es Familien ermöglichen, mehr Zeit miteinander verbringen zu können. Kapitel 4 widmet sich schließlich der Darstellung ausgewählter Praxisbeispiele in unterschiedlichen europäischen Ländern. Welche Maßnahmen wurden auf staatlicher bzw. kommunaler Ebene getroffen, welche seitens der Betriebe? Welche Auswirkungen für die Beschäftigten, aber auch für die Betriebe können aufgrund dieser Maßnahmen erkannt werden?

Unter Punkt 5 werden die empirischen Ergebnisse nochmals kurz zusammengefasst. In Betrachtung auf diese Ergebnisse werden im Kapitel 6 Vorschläge zur Novellierung im Arbeitszeitrecht auf gesetzlicher Ebene in Kollektivverträgen und in Betriebsvereinbarungen in einer zusammenfassenden Gesamtschau gemacht. Denn schon in der Stellungnahme der deutschen Bundesregierung zum achten deutschen Familienbericht wird ausdrücklich die Auffassung, dass die Sozialpartner eine besondere Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen tragen, geteilt. *„In der Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen durch die Tarifvertragsparteien, die Betriebsparteien und die Arbeitsvertragsparteien liegen große Potenziale, die es noch stärker auszugestalten gilt. Ihnen obliegt es, flexible Arbeitszeitmodelle einzuführen, die sowohl die Interessen der Betriebe als auch der Beschäftigten angemessen berücksichtigen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen (...) Werden die Spielräume intelligent genutzt, entsteht eine echte Win-win-Situation für Beschäftigte und Arbeitgeber.“*

(Bundesministerium für Familie, Deutschland: XVIII)

2 Erwerbszeit und Familienzeit – ein Gegensatzpaar?

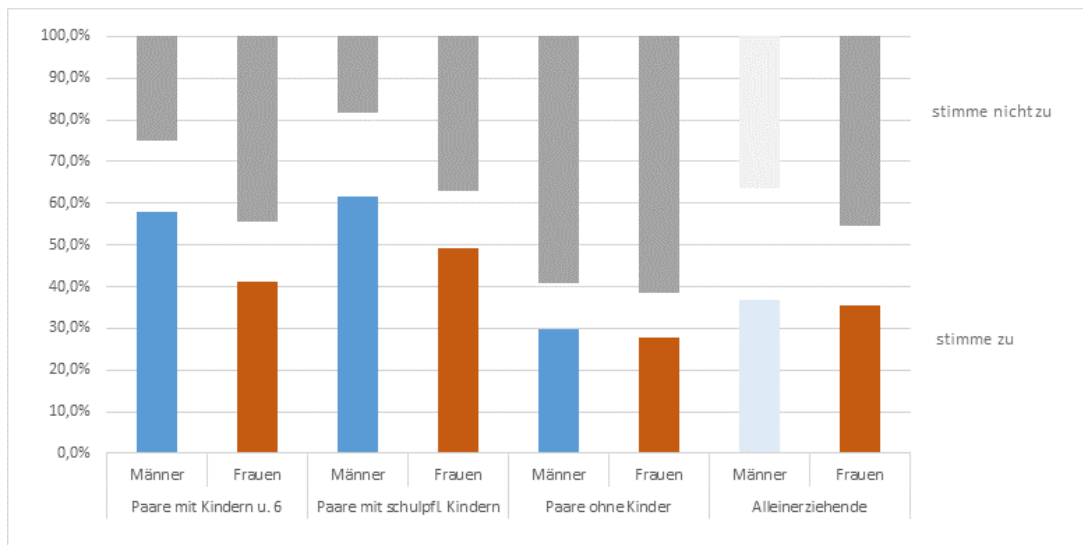
Das folgende Kapitel stellt Entwicklungen bei bezahlter Erwerbs- sowie bei unbezahlter Familien-, Haus- und Freiwilligenarbeit dar. Welche Trends haben sich manifestiert? Wo kommt es zu Zeitdruck und Zeitkonflikten? Zunächst sei jedoch der konkret gegebene Wunsch nach mehr Familienzeit näher dargestellt.

2.1 Der Wunsch nach mehr Familienzeit

Die Statistik Austria hat in den Jahren 2008/09 im Rahmen der Mikrozensususerhebung das Sonderprogramm Zeitwohlstandserhebung durchgeführt. Mit Hilfe dieser Daten lässt sich auch der Wunsch nach mehr Familienzeit quantifizieren. Die genaue Fragenstellung lautet: Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu? Ich wünsche mir mehr Zeit für meine Familie. Es zeigen sich deutliche Unterschiede sowohl nach Familienphasen als auch nach dem Geschlecht.

Der Wunsch nach mehr Zeit für die Familie wird vor allem von Vätern in hohem Ausmaß geäußert. Über 60% der Väter mit schulpflichtigen Kindern wollen mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen. Auch der Anteil bei Vätern mit Kindern unter sechs Jahren ist mit 58% nur wenig niedriger. Auch jede zweite Mutter mit einem schulpflichtigen Kind würde dies gerne tun. Bei Müttern mit Kindern unter sechs Jahren ist jedoch mit rund 60% eine ablehnende Haltung zu dieser Aussage festzustellen. Dies ist jedoch nicht mit einer ablehnenden Haltung zu der eigenen Familie gleichzusetzen, viel mehr ist dies das Resultat der derzeit in Österreich umgesetzten geschlechtsspezifischen Arbeitsaufteilung, wie in weiterer Folge noch ausgeführt wird.

Abbildung 1: Wunsch nach mehr Zeit für meine Familie



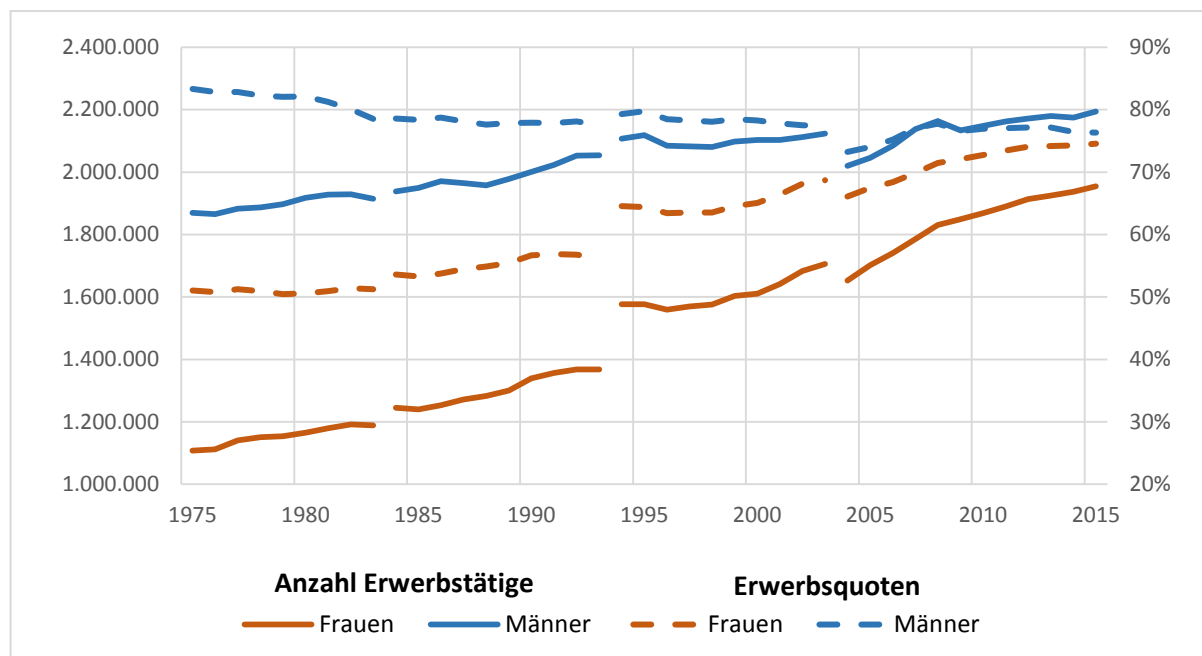
Datenquelle: Zeitwohlstandserhebung 2008/09, unzureichend besetzte Gruppen transparent; Berechnungen ÖIF

Vergleichend dazu betrachtet, haben Paare ohne Kinder einen deutlich reduzierten Wunsch, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, wohl auch weil hier die eigene Definition von Familie anders verortet ist als bei jenen Personen mit relativ kleinen Kindern im Haushalt. Alleinerziehende Männer² und Frauen haben einen etwas größeren Wunsch, Zeit mit ihrer Familie zu verbringen als Personen ohne Kinder im Haushalt, jedoch – aufgrund ihrer spezifischen Lebenssituation – einen deutlich geringeren als dies bei Paaren mit Kindern der Fall ist. Insgesamt lässt sich feststellen, dass besonders Personen mit relativ jungen Kindern und hier in verstärktem Ausmaß Väter gerne mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen würden.

2.2 Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

Wie bereits einleitend ausgeführt, stellt die Arbeitszeit den wichtigsten Taktgeber der Familienmitglieder dar. Die Arbeitszeit bestimmt nicht nur die Zeitsouveränität der Erwerbstätigen, vor allem die Kinder sind, neben ihren eigenen, oft weit inflexibleren Schulzeiten, auch diesem prägenden Zeitregime der erwerbstätigen Eltern unterworfen. Die über die letzten vierzig Jahre kontinuierlich steigende Erwerbspartizipation der Frauen verschärfte die Wichtigkeit des Taktgebers Arbeitszeit für alle Familienmitglieder. Gleichzeitig schien es bislang, als übernahmen Väter weniger familieninterne Aufgaben als Mütter Erwerbsarbeit.

Abbildung 2: Erwerbsbeteiligung 1974 – 2015

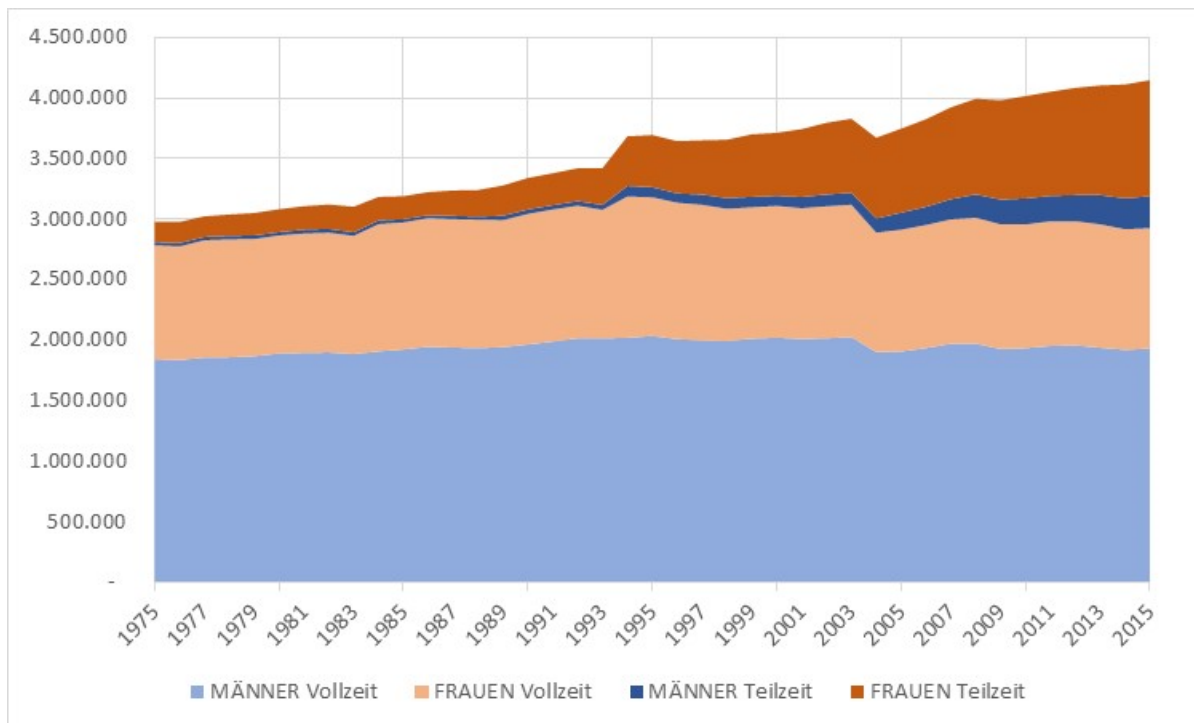


Datenquellen: Mikrozensus 1974 – 2015; Berechnungen ÖIF

² Aufgrund der geringen Fallzahl alleinerziehender Väter sind jene empirischen Werte nicht statistisch abgesichert.

Die Erwerbsquote³ der Frauen insgesamt lag 1975 noch bei 51% (1,11 Mio.) und stieg bis 2015 auf über 75% (Abbildung 2)⁴. Gleichzeitig sank die Erwerbsquote der Männer in diesem Zeitraum von 83% auf nun 76%. Es ist jedoch anzumerken, dass auch bei den Männern die Erwerbstätigenzahl über diesen Zeitraum fast durchgehend stieg, jedoch nicht so deutlich, wie die männliche Erwerbspopulation. Der Rückgang der Erwerbsquoten bei den Männern ist in erster Linie auf die Verlängerung der durchschnittlichen Ausbildungszeiten zurückzuführen. Dies trifft aber in noch höherem Ausmaß auf die Frauen zu. De facto sind die Erwerbsquoten bereits jetzt gleich, lediglich die schrittweise Ausdehnung des formellen Pensionsantrittsalters auf 65 Jahre könnte die Erwerbsquote der Frauen wieder dämpfen.

Abbildung 3: Gesamtentwicklung der Beschäftigung in Österreich



Datenquellen: Mikrozensus 1974 – 2015; Berechnungen ÖIF; Erhebungsbrüche wie in Abbildung 2

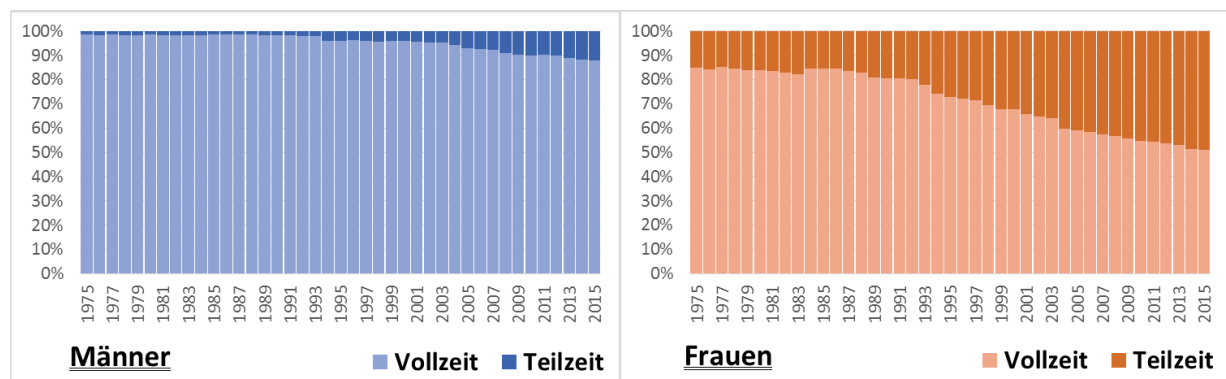
³ Hier wird die rohe Erwerbsquote angewandt: Anzahl der Erwerbstätigen (Selbstständige, unselbstständig Beschäftigte, Arbeitslose, Personen In Karenz, Präsenz- und Zivildienstler) / Erwerbspopulation (Männer: 15-64; Frauen 15-59).

⁴ Die Erfassung der Erwerbstätigen lt. Mikrozensus unterliegt mehreren Erhebungsbrüchen. Besonders einschneidend war die Umstellung von Lebensunterhaltskonzept (LUK) auf das Labour Force Konzept (LFK) der EUROSTAT ein Jahr vor Beitritt Österreichs zur EU. Vor allem Frauen, die nur marginal zum Haushaltseinkommen beitrugen, wurden gemäß LFK-Definition nun als erwerbstätig eingestuft. Mit Umstellung des Mikrozensus nach Implementierung der Erkenntnisse aus der Volkszählung 2001 (u.a. aufgrund der Neuberechnung der Haushaltsgewichtungen) erfolgte 2004 der letzte Zeitreihenbruch, in dem nun auch bereits die Ergebnisse der Registerzählung 2011 berücksichtigt wurden, sodass es nun, anders als zuvor, keine Zeitreihenbrüche aufgrund der Einarbeitung der Gesamtzensuserhebungen mehr geben soll.

Die rohe Erwerbsquote spiegelt aber nur einen Teil der langfristigen Arbeitsmarktentwicklung wider. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist bei beiden Geschlechtern erkennbar gestiegen. Sind 2015 bereits 12% der erwerbstätigen Männer teilzeitbeschäftigt, so trifft dies auf inzwischen 49 % der Frauen zu (Abbildung 4). Insgesamt ist der gesamte Beschäftigungszuwachs seit Mitte der 1990er auf das Wachstum von bzw. die Umschichtung zu Teilzeitarangeements rückführbar (Abbildung 3).

Obwohl also die Stundenzahl für Vollzeitarangeements über die beobachteten 40 Jahre konstant gehalten, d. h. lediglich in einigen Branchen reduziert wurde, ging die effektive Beschäftigungsintensität durch die Zunahme der Teilzeitarangeements spürbar zurück. Diese v. a. arbeitnehmerseitige Reduktion der Erwerbsarbeitszeit eröffnete zusätzliche Zeiträume für Familien sowie für individuelle Freizeitgestaltung, aber auch zuvor nicht Erwerbstätige konnten bei Teilzeitbeschäftigungsaufnahme tendenziell leichter Erwerbs- und Familienarbeit kombinieren. Gleichzeitig werden in den letzten Jahren mit der nachhaltig gesteigerten Erwerbspartizipation der Frauen sowohl die Betreuungsplätze in Elementarbildungseinrichtungen als auch die nachmittäglichen Betreuungsmöglichkeiten von Schulkindern erkennbar ausgeweitet. Somit können einerseits die herkömmlichen familiären Betreuungszeiten von Kindern vor Eintritt in die Schulpflicht reduziert, andererseits zunehmend auch die Vor- und Nachbetreuungszeiten von Schulpflichtigen und Jugendlichen an die Schulen verlagert werden. Die Familien engen dadurch zwar einerseits die für sie gestaltbaren Zeiträume ein, die verbleibenden Zeiten können jedoch gezielter in tatsächliche Familienzeit, d. h. sowohl gemeinsame Haushaltsführung als auch aktive Freizeitgestaltung gelenkt werden.

Abbildung 4: Beschäftigungsausmaß 1974 – 2015



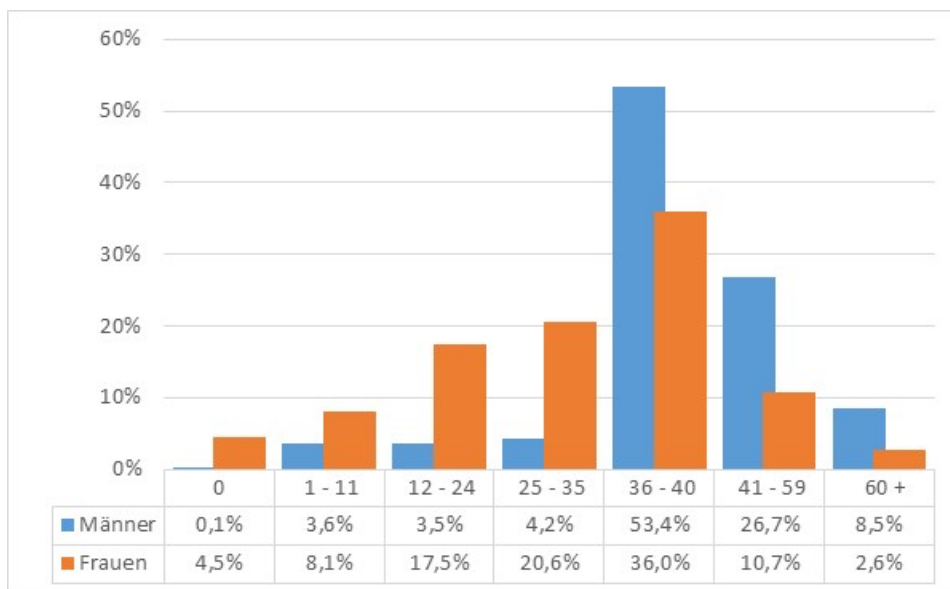
Datenquellen: Mikrozensus 1974 – 2015; Berechnungen ÖIF; Erhebungsbrüche wie in Abbildung 2

Diese hinsichtlich der Zeitsouveränität der Erwerbstätigen und ihrer Familien durchaus positive Entwicklung gilt es nun näher zu betrachten. Vorerst wird die Entwicklung der stundenbezogenen Arbeitszeitintensität nach Erwerbsform, Haushaltstyp und Familienphase dargestellt. Anschließend geht der Vergleich tiefer in Fragen der effektiven Zeitallokation bei Familien und anderen Haushaltsformen.

2.3 Erwerbsarbeit – der wichtigste Taktgeber

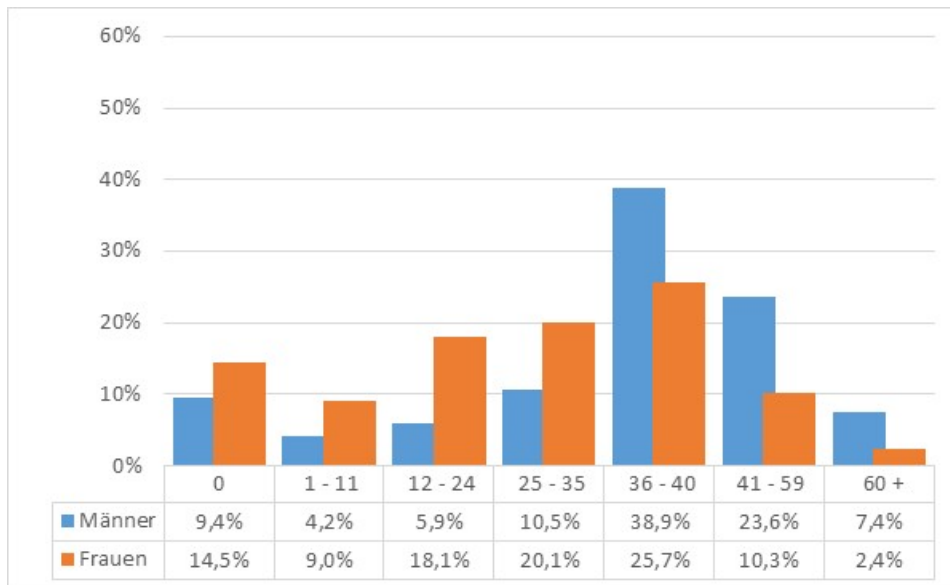
Genauer betrachtet (Abbildung 5) ist hinsichtlich der Normalarbeitszeit⁵ ersichtlich, dass die vergleichsweise hohe Teilzeitbeschäftigung von Frauen eher im stundenintensiven Bereich (25 – 35 Std.) liegt als im Bereich der Teilzeitbeschäftigung mit geringerem Ausmaß (12 – 24 Std.). Beim Zeitausmaß unter 12 Stunden sind vorrangig geringfügig Beschäftigte enthalten. Im herkömmlichen Vollzeitbereich (36 – 40 Wochenstunden) sind erwartungsgemäß die Modalwerte der Verteilung – über ein Drittel der erwerbstätigen Frauen sowie mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Männer – zu finden. Ein erkennbarer Anteil der Erwerbstätigen gibt höhere Normalarbeitszeiten an.

Abbildung 5: Verteilung der Normalarbeitszeit



Datenquellen: Mikrozensus 2014 – 2015; Berechnungen ÖIF

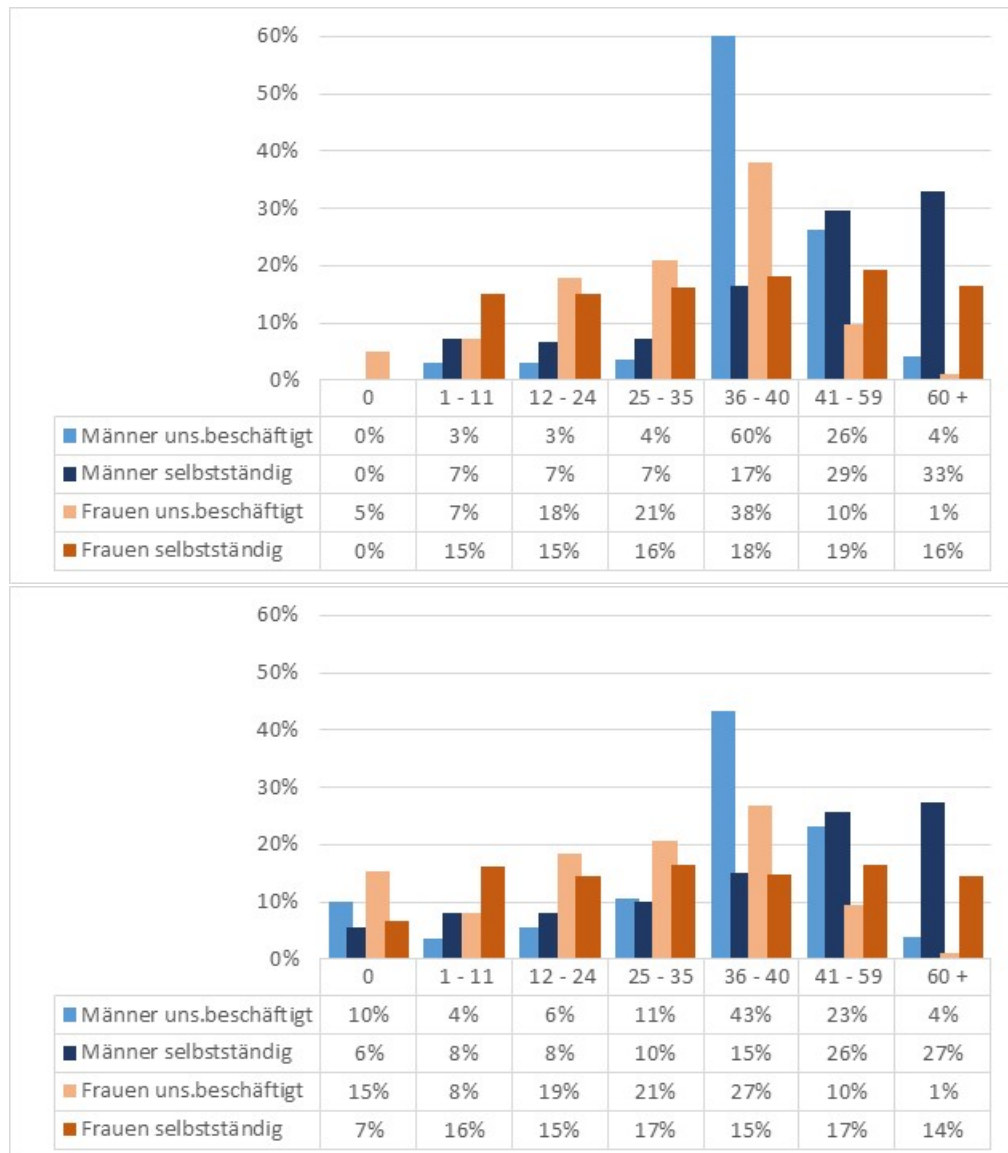
⁵ Die Normalarbeitszeit (Haupt- plus Nebentätigkeiten) ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der Arbeitnehmer/innen. Das Vollzeitausmaß variiert nach Branchen und ggf. Betrieben zwischen 36 bis 40 Wochenstunden. Auch bestehen Unterschiede hinsichtlich Einrechnung der Mittagspausen und sonstiger Unterbrechungen. Selbstständige geben im Mikrozensus ihre Einschätzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit über das Geschäftsjahr an. Personen in Mutterschutz bzw. arbeitsrechtlicher Karenz weisen eine Normalarbeitszeit von 0 Stunden aus. Sofern sie einer bezahlten Nebentätigkeit nachgehen, werden sie innerhalb des Arbeitszeitausmaßes (v. a. geringfügig) kategorisiert.

Abbildung 6: Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeit

Datenquellen: Mikrozensus 2014 – 2015; Berechnungen ÖIF

Natürlich ist die Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeiten⁶ etwas anders gelagert. Urlaube, Krankenstände, Betriebsschließtage, Feiertage und Zeitausgleich senken die tatsächlichen Vollzeitausmaße. Vor allem kommt es von jeder Normalarbeitszeitkategorie zu einer Verschiebung zu vollkommen arbeitsfreien Wochen, aber auch die Verschiebungen innerhalb der Kategorien sind erheblich. So findet in Summe vor allem eine Verschiebung zu den Teilzeitausmaßen statt. Auffällig ist jedoch, dass die Arbeitsausmaße über 40 Stunden schwächer zurückgehen als das herkömmliche Vollzeitausmaß. Es sind auch tatsächlich die Erwerbstätigen, die höhere Normalarbeitszeiten haben, die diese auch tatsächlich abarbeiten, als Erwerbstätige mit herkömmlicher Normalarbeitszeit einer Vollzeitstelle oder darunter, die wochenweise Mehrarbeit leisten. Dies gilt jedoch bei genauerer Betrachtung vor allem für die Selbstständigen.

⁶ Hier wird im Mikrozensus nach den effektiv geleisteten Arbeitsstunden der Vorwoche gefragt.

Abbildung 7: Normalarbeitszeit (oben) und tatsächliche Arbeitszeit nach Erwerbsform

Datenquellen: Mikrozensus 2014-2015; Berechnungen ÖIF

Selbstständige Männer weisen einen erheblich höheren Anteil (62%) an erhöhter Normalarbeitszeit aus (Abbildung 7), während die Normalarbeitszeit selbstständiger Frauen über sämtliche Arbeitszeitkategorien etwa gleich verteilt ist. Dies trifft auch bei der effektiven Arbeitszeit zu. Selbstständige tauschen zwar, weil sie dazu eher die Möglichkeit haben, arbeitsreiche und -arme Wochen, nehmen aber weniger oft eine ganze Woche frei. Unselbstständige sind hingegen eher an ihre Arbeitszeitvereinbarungen gebunden.⁷

In Hinsicht auf die Gestaltbarkeit von Familienzeiten sind natürlich die effektiven Arbeitszeiten weit aufschlussreicher als allfällige vertragliche Arbeitszeitausmaße. Im Folgenden wird daher in erster Linie auf die tatsächlichen Arbeitszeiten Bezug genommen.

⁷ Genauere Informationen zu tatsächlicher Arbeitszeit in Bezug auf die Normalarbeitszeit können in Appendix Tabelle 1 – 3 eingesehen werden

2.4 Unbezahlte und bezahlte Arbeit

Wie bereits aus obigen Darstellungen entnommen werden konnte, variiert die Normalarbeitszeit wie auch das tatsächliche Erwerbsarbeitsausmaß deutlich mit der Familienphase. Dies ist in erster Linie bei Müttern erkennbar, jedoch auch viele Väter versuchen, ihre effektiven Arbeitszeiten nach familiären Gegebenheiten zu gestalten.

Tabelle 1: Aktivitätsarten und -aggregate

Art der Aktivität	Aktivitätsaggregat
produktiv	<i>Marktarbeit und Ausbildung Haushaltsführung und Freiwilligenarbeit Kinder- und Erwachsenenbetreuung</i>
konsumtiv	<i>Aktive (gestaltbare) Freizeit Ruhe- und Erholungsphasen</i>

Eigene Darstellung nach Gershuny (2000) S. 21ff

Diese bezahlte Erwerbsarbeit ist jedoch nur ein kleiner Ausschnitt des Gesamtbildes der Aktivitäten, denen Eltern bzw. Partner über den Tag nachgehen. Der Labour Force Survey im Mikrozensus ignoriert vollständig alle anderen Leistungen, die zwar kostenlos erbracht werden, für die bei Beauftragung von Dritten jedoch wertschöpfungsrelevante Zahlungen zu leisten wären. Weit tiefergehende Analysemöglichkeiten zur Interdependenz von Erwerbs- und Familienzeit bieten Zeitbudgeterhebungen, bei denen eine repräsentative Stichprobe von Haushalten die Aktivitäten sämtlicher Haushaltsmitglieder über ein oder mehrere Tage aufzeichnet. Damit besteht die Möglichkeit, im direkten Haushaltszusammenhang die innerfamiliäre Arbeitsteilung festzumachen. Bei Vorliegen mehrerer systemgleicher Erhebungen, die im Abstand mehrerer Jahre durchgeführt wurden, eröffnet sich zusätzlich die Möglichkeit des Vergleichs der Arbeitsteilung unterschiedlicher Familientypen über die Zeit. Diese Möglichkeit ist in Österreich durch die Zeitverwendungserhebungen 1992 und 2008/09 gegeben. Auch 1981 wurde eine Zeitverwendungserhebung durchgeführt, diese unterscheidet sich in ihrem Erhebungsinstrumentarium jedoch grundlegend von den beiden Folgerhebungen, sodass sie nicht in die Vergleiche einbezogen wird. Der Umstand, dass fast 17 Jahre zwischen den beiden vergleichbaren Erhebungen liegen, lässt zwar einerseits befürchten, dass wesentliche zwischenzeitliche Entwicklungen als solche nicht identifiziert werden können, andererseits lässt der Umstand, dass mehr als eine halbe Generation zwischen diesen Erhebungen liegt, die Erwartung aufkommen, dass deutliche Änderungen in der innerfamiliären Arbeitsteilung ausmachbar sind.

Die Einzelaktivitäten ließen sich in vielfältiger Weise aggregieren. Die vorliegende Studie orientiert sich an der Systematik von Gershuny (2000), der grundsätzlich in produktive und konsumtive Aktivitäten⁸ unterteilt. Für die Fragestellung dieser Studie ist es jedoch nützlich, anhand der Aktivitätsaggregate gemäß Tabelle 1 tiefer zu differenzieren. Eine weitere Differenzierung auf Einzelaktivitätsebene ist jedoch nicht mehr zielführend.⁹

2.4.1 Die Verteilung der Tätigkeiten 2009

Grundsätzlich ist also zwischen produktiven Aktivitäten, hier in den drei Hauptaggregaten Marktarbeit¹⁰, Haushaltsproduktion¹¹ und Kinderbetreuung abgebildet, und konsumtiven Tätigkeiten, hier in aktive Freizeitaktivitäten und passive Ruhezeiten¹² getrennt, unterschieden. Ein erkennbares Ausmaß an Tageszeit geht in Wegzeiten „verloren“. Diese Zeiten sind natürlich nicht durchgehend den Freizeitaktivitäten zuzurechnen, sondern werden aliquot der vorhergehenden sowie der folgenden Aktivität zugerechnet. Insgesamt wurden etwa 100 funktionale Einzeltätigkeiten¹³ kategorisiert. Für die vorliegende Analyse reichen die fünf beschriebenen Aggregate dieser Einzelkategorien.

Über die Gesamtbevölkerung (erste Spalte in Tabelle 2) betrachtet, zeichnet sich für 2009 das bekannte Bild ab: Männer dominieren die Erwerbsarbeit, Frauen die unbezahlten Haushalts- und Betreuungstätigkeiten. Bei der beobachtbaren gestiegenen Erwerbsbeteiligung der Frauen müssten auch die produktiven Tätigkeiten dieser weiter gestiegen sein, sofern seitens der Männer nicht vollständig kompensierend Haushalts- und Betreuungstätigkeiten übernommen wurden.

⁸ Produktive Aktivitäten sind Tätigkeiten, aus denen der/die Tätige nicht (vorrangig) direkten Nutzen zieht, sondern erst vom Resultat der Aktivität bzw. der dafür vorgesehenen Bezahlung. Diese produktiven Aktivitäten genügen damit dem sog. „Drittpersonenkriterium“, d.h. produktive Tätigkeiten können an Dritte (z. B. gegen Bezahlung) übertragen werden. Konsumtive Aktivitäten können hingegen nicht übertragen werden, da hier der gewonnene Nutzen direkt mit der jeweiligen Aktivität verknüpft ist. Niemand kann für jemand anderen essen, schlafen oder einer persönlichen Freizeitbeschäftigung nachgehen.

⁹ Die Zuordnung der Einzeltätigkeiten zu den Aktivitäts-Aggregaten und somit zu den Arten der Aktivität kann aus dem Appendix Tabelle 4 und Tabelle 5 abgelesen werden.

¹⁰ Zur Marktarbeit zählen sämtliche Formen der bezahlten Arbeit sowie die Zeiten, die zur Vor- und Nachbereitung dieser erforderlich sind. Zu den Vorbereitungszeiten zählen auch sämtliche Formen der Ausbildung, d. h. auch deren Vor- und Nachbereitungszeiten.

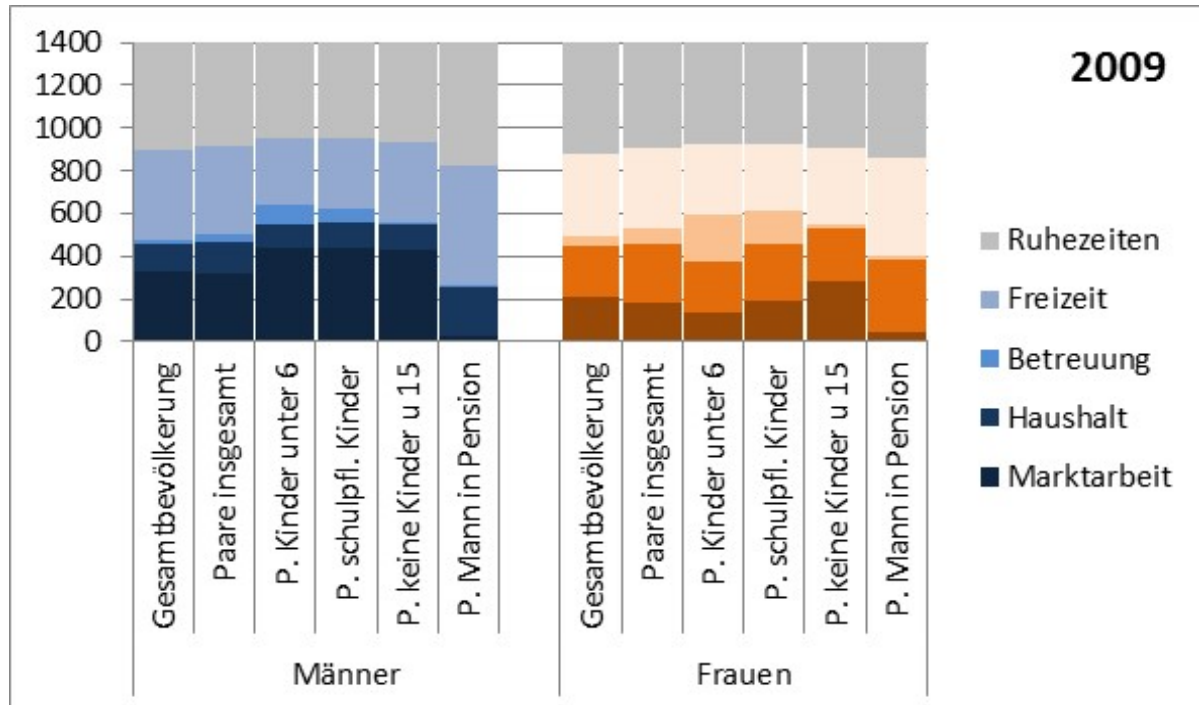
¹¹ Die sogenannte „Haushaltsproduktion“ umfasst Tätigkeiten für den eigenen wie auch für fremde Haushalte. Darüber hinaus werden auch Tätigkeiten der allgemeinen Freiwilligenarbeit hinzugerechnet. Im restlichen Abschnitt wird hierfür die Kurzbezeichnung „Haushaltstätigkeiten“ geführt.

¹² Diese Unterscheidung der konsumtiven Aktivitäten in gestaltbare Freizeit und Ruhephasen orientiert sich danach, ob die jeweilige Einzelaktivität wie Lesen, Fernsehen, Sport betreiben, Essen, Schlafen oder Körperpflege als solche grundsätzlich durch andere (produktive wie konsumtive) Tätigkeiten zur gleichen Zeit ersetzt werden könnten. Die Aktivitäten „Schlafen“ wie auch „Körperpflege“ sind zwar an einzelnen Tagen substituierbar, jedoch kann auf sie nicht grundsätzlich verzichtet werden. Dies trifft natürlich auch auf die Aktivität „Essen“ zu, jedoch zeigt diese Aktivität eine dermaßen breite Variation – inzwischen haben viele Befragte gar keine Essenszeiten bzw. Essen als Nebentätigkeit angegeben, sodass eine Zuteilung zu „aktiver Freizeitgestaltung“ naheliegender ist.

¹³ Insgesamt bestehen über 400 Einzelcodierungen für Tätigkeiten, die sich in 100 funktionale Aktivitäten zusammenführen lassen.

Insgesamt weisen Männer etwas geringere Ruhezeiten aus, was vorwiegend darauf hinweist, dass ihre Aktivitäten stärker von außen – von den externen Taktgebern Arbeit und Ausbildungsinstitutionen – strukturiert sind. Lediglich bereits pensionierte Männer weisen – deutlich – höhere Ruhezeiten als ihre Partnerinnen aus.

Tabelle 2: Summe der Tagesaktivitäten von Männern und Frauen in Stunden und Minuten pro Tag, 2009



2009		Gesamtbevölkerung	Paare insgesamt	Paare, jüngstes Kind unter 6	Paare, schulpfl. Kinder	Paare, keine Kinder unter 15 Jahren	Paare, Mann in Pension
Männer	Marktarbeit	05:26	05:20	07:20	07:23	07:05	00:29
	Haushalt	02:11	02:28	01:44	01:51	02:05	03:44
	Betreuung	00:21	00:32	01:37	01:11	00:06	00:10
	Freizeit	06:57	06:50	05:09	05:26	06:17	09:21
	Ruhezeiten	09:03	08:48	08:08	08:07	08:25	10:13
Frauen	Marktarbeit	03:30	03:00	02:21	03:15	04:40	00:46
	Haushalt	03:58	04:37	03:55	04:18	04:09	05:36
	Betreuung	00:46	01:10	03:40	02:35	00:16	00:15
	Freizeit	06:27	06:13	05:26	05:19	05:58	07:44
	Ruhezeiten	09:16	08:57	08:36	08:30	08:55	09:36

Datenquellen: Zeitbudgeterhebung 2008/09; hh:mm pro Tag; Berechnungen ÖIF, n=8.234

Das Gesamtausmaß der für Marktarbeit investierten Zeit ist stark männerseitig gelagert. Durchschnittlich – über alle Personen ab 10 Jahren – investieren Männer 5:26 Stunden pro Tag, Frauen jedoch nur 3:30 in Erwerbsarbeit.

Diese Werte sind einerseits auf die hohe Anzahl der Männer und Frauen im Ruhestandsalter, andererseits auf zahlreiche Personen in Ausbildung¹⁴ zurückzuführen. Des Weiteren muss in Betracht gezogen werden, dass die Organisations-, Ausbildungs- und Wegzeiten, die der Marktarbeit zugerechnet werden, diese entsprechend verlängern.¹⁵ Das geschlechtsspezifische Differenzial der so ermittelten Zeiten für Marktarbeit ist, solange sich der Mann noch nicht in Ruhestand befindet, strukturell deutlich erkennbar: Über die Gesamtbevölkerung dürften Frauen durchschnittlich gut zwei Stunden täglich weniger mit marktarbeitsrelevanten Aktivitäten verbringen bzw. nur knapp zwei Drittel der Zeit, die Männer investieren, für Marktarbeit aufbringen.

Fast spiegelbildlich erscheint das Ausmaß der restlichen produktiven Tätigkeiten. Frauen weisen knapp vier Stunden täglich Haushaltsführung aus, während Männer dafür gerade etwas mehr als die Hälfte (2:11) dieser Zeit brauchen. Bei Hinzunahme der Kinderbetreuungszeiten kommt für Frauen im Gesamtdurchschnitt noch eine dreiviertel Stunde täglich hinzu, bei Männern sind dafür lediglich knapp über 20 Minuten erfasst. Insgesamt arbeiten Frauen im Durchschnitt also eine viertel Stunde länger pro Tag – und das überwiegend unbezahlt. Diese feststellbare, jedoch vergleichsweise geringe Disparität schlägt sich natürlich im Bereich der Freizeit nieder. Männer benötigen bzw. beanspruchen insgesamt etwas kürzere Ruhephasen, so dass das durchschnittliche tägliche Ausmaß der aktiven Freizeit der Männer genau eine halbe Stunde über dem der Frauen liegt.

Soweit zur Gesamtbetrachtung der österreichischen Bevölkerung über 10 Jahre. Ganz grob betrachtet kann zusammengefasst werden, dass ein Drittel des Tages für produktive, zwei Drittel für konsumtive Tätigkeiten verwendet werden. Insgesamt sind die Geschlechterdifferenziale zwar bei spezifischen Einzelaktivitäten sehr stark und in den fünf Aggregaten immer noch erkennbar ausgeprägt, die produktiven (bzw. die konsumtiven) Aktivitäten als übergeordnetes Aggregat unterscheiden sich jedoch nur noch geringfügig. Somit wird evident, dass die nach wie vor deutlich ausgeprägte geschlechtsspezifische Differenzierung innerhalb der produktiven Tätigkeiten insgesamt keine wesentlichen Auswirkungen auf das geschlechtsspezifische Gesamtausmaß der konsumtiven Aktivitäten hat. Das war nicht immer so.

Fokussiert man die gleiche Betrachtung auf Personen in heterosexuellen, kohabitierenden Partnerschaften („Paare insgesamt“ in Tabelle 2), immerhin noch etwas mehr als die Hälfte der zuvor betrachteten Gesamtpopulation, so fällt vorerst auf, dass die produktiven Aktivitäten insgesamt stärker, die konsumtiven Tätigkeiten dafür entsprechend schwächer besetzt sind.

¹⁴ In dieser Systematik zählen – wie bereits angeführt – sowohl betriebliche wie vorgelagerte Ausbildungsaktivitäten zu Marktarbeit. Sie sind zwar keine unmittelbar produktive Tätigkeit, steigern aber die künftige Produktivität. Dennoch senken sie – zumindest bei den Männern – das Gesamtausmaß der Erwerbsarbeit ein wenig, da sie – selbst mit allen Vor- und Nachbereitungszeiten – etwas geringere Zeitkontingente beanspruchen als herkömmliche Marktarbeit im Vollzeitausmaß.

¹⁵ Zum Vergleich: Rechnete man ausschließlich die reine Marktarbeit, wie dies üblicherweise in Arbeitsmarktstudien der Fall ist und daher auch in Abschnitt 0 ausgewiesen wurde, so würde eine mit 40 Wochenstunden herkömmlich vollzeitbeschäftigte Person unter Berücksichtigung von Wochenenden, durchschnittlicher Anzahl von Feiertagen und fünf Wochen Urlaub über das Jahr gerechnet lediglich eine tägliche Durchschnittsarbeitszeit von knapp 5:10 ausweisen.

Dies liegt nicht an einem höheren Ausmaß an Marktarbeit, im Gegenteil, viele Frauen in Partnerschaft sind – jedenfalls zum Beobachtungszeitpunkt – aus dem Erwerbsprozess ausgeschieden, sodass die durchschnittliche zurechenbare Zeit für Marktarbeit von Frauen in Partnerschaften nur exakt drei Stunden beträgt. Dies ist eine Form der innerfamiliären Arbeitsteilung, die vor allem in den diversen Familienphasen unterschiedlich oft anzutreffen ist, jedoch auch noch immer bei älteren Paaren ohne Kinder gehäuft vorkommt. Auch die Männer in Partnerschaften weisen eine knapp geringere Marktarbeitsintensität aus. Personen in Partnerschaften investieren dafür weitere Zeitabschnitte pro Tag in Haushaltsführung und Kinderbetreuung, Frauen mehr als Männer. Damit sinken deren konsumtiven Tageszeiten. Sowohl die Ruhezeiten als auch die aktive Freizeit sind geringer als beim Gesamtdurchschnitt, wiederum durchgehend bei Frauen mehr als bei Männern.

Paare mit zumindest einem Kind unter sechs Jahren weisen bekanntermaßen das höchste Differential in der Erwerbsbeteiligung der Partner auf. Die persistierenden Geschlechternormen veranlassen die Eltern, vorrangig zur traditionellen Arbeitsteilung. Die Väter arbeiten mehrheitlich Vollzeit, oft plus struktureller Mehrarbeit, Frauen steigen weitgehend aus dem Erwerb aus. Wenn das jüngste Kind bereits das Kindergartenalter erreicht hat, nehmen die effektiven Beschäftigungsverhältnisse der Mütter zwar wieder zu, weitestgehend jedoch im Teilzeitausmaß. So wird das durchschnittliche Geschlechtsdifferential der marktarbeitsrelevanten Aktivitäten von fast exakt 5 Stunden pro Tag nachvollziehbar. Gegenläufig verhält es sich mit den nicht-marktgängigen produktiven Leistungen. Väter von noch nicht schulpflichtigen Kindern tragen zu haushaltsrelevanten Arbeiten am wenigsten bei (1:44 pro Tag), weisen aber bedarfsbedingt das vergleichsweise höchste Ausmaß an täglicher Kinderbetreuung aus. Diese Väter weisen aber auch das insgesamt geringste Ausmaß an aktiver Freizeit sowie an Ruhezeiten aus.

Paare mit dem jüngsten Kind im schulpflichtigen Alter unterscheiden sich von Paaren mit jüngeren Kindern nur insofern, als dass die Arbeitsmarktpartizipation der Mütter zugenommen hat. Bei den Vätern ändert sich hingegen so gut wie nichts. Etwas geringere Zeitausmaße der Kinderbetreuung werden jedoch nicht, wie bei den Müttern ersichtlich, in vermehrte Haushaltstätigkeit, sondern in erster Linie in erhöhten Freizeitkonsum gelenkt.

Paare mit älteren bzw. keinen Kindern im Haushalt lassen immer noch ein doppelt so hohes Ausmaß an unbezahlten produktiven Tätigkeiten seitens der Frauen erkennen, dies wird jedoch vom Marktarbeitsdifferential perfekt kompensiert. Das höhere Ausmaß an aktiver Freizeit der Männer wird v. a. durch geringere Ruhezeiten erzielt.

Wirklich eingehende geschlechtsspezifische Differenzen weisen Paare aus, bei denen zumindest der Mann bereits in Pension ist. In jeder Kategorie der produktiven Tätigkeiten weisen die Frauen höhere Werte aus, vor allem in den haushaltsrelevanten Aktivitäten besteht ein erkennbares Differential. Somit weisen Männer in dieser Lebensphase weit höhere durchschnittliche Ausmaße konsumtiver Aktivitäten aus. Sowohl bei aktiven Freizeitaktivitäten, als auch bei den Ruhezeiten.

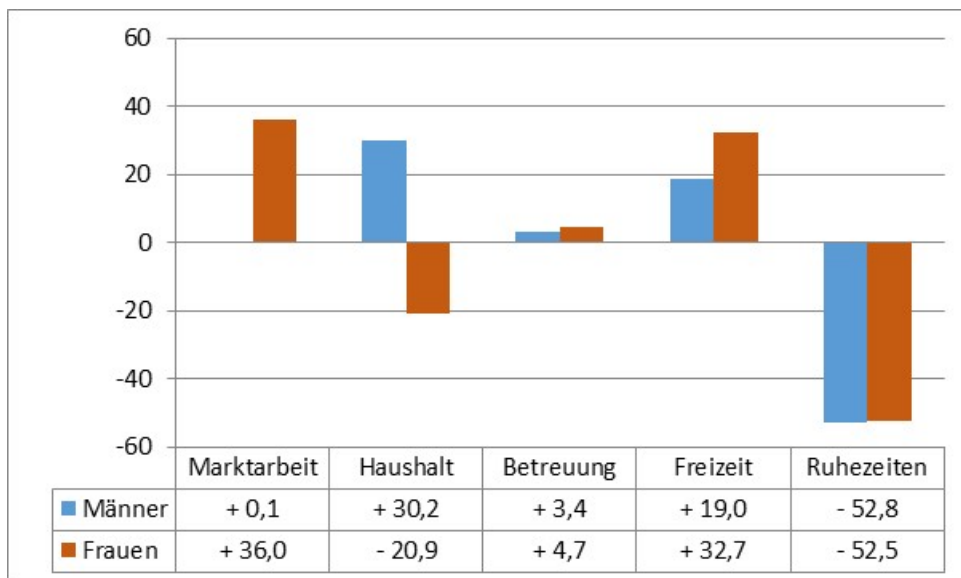
2.4.2 Die Veränderungen seit 1992

Wie haben sich diese Werte nun zwischen 1992¹⁶ und 2008/09 verändert? Welche generellen Trends sind erkennbar, für welche Familientypen waren einschneidende Änderungen der innerfamiliären Arbeitsteilung erkennbar? Diese Entwicklung kann einen ungefähren Eindruck zur erwartenden Weiterentwicklung bis heute geben.

2.4.2.1 Die Veränderung über die erfasste Gesamtbevölkerung

Die deutlichste Verschiebung erfolgte zweifellos über eine generelle Reduktion der Ruhezeiten. Über die Gesamtbevölkerung haben sich die Ruhezeiten um über 50 Minuten pro Tag reduziert. Dies ist einerseits auf die Verdichtung exogener Taktgeber, v. a. der Erwerbsarbeit, aber auch anderer gesellschaftlicher Verpflichtungen rückführbar, andererseits spiegelt es v. a. beim älteren Teil der Bevölkerung deutliche Verbesserungen im gesundheitlichen Bereich wider. Vor allem diese reduzierten Ruhezeiten sind es, die nun in andere Aktivitäten fließen (Abbildung 8).

Abbildung 8: Verschiebung der Tätigkeiten über die Gesamtbevölkerung in Minuten pro Tag



Datenquellen: Zeitbudgeterhebungen 1992 und 2008/09; Minuten pro Tag,
Berechnungen ÖIF, n(2008/09) = 8.234, n(1992) = 25.218

Männer arbeiten (2008/09) keine Minute mehr als 1992. In beiden Erhebungen wiesen Männer ein durchschnittliches tägliches Erwerbsarbeitsausmaß von 5:26 aus. Zwar ist gut erkennbar, dass Männer in Partnerschaften mitunter deutlich mehr arbeiten, dies wird aber durch die geringere Erwerbsarbeitsintensität der Männer in Ruhestand bzw. der Männer ohne Partnerin vollständig kompensiert. Anders ist es bei den Frauen. Diese arbeiten durchschnittlich 36 Minuten länger. Ebenfalls weisen Frauen unter 50 Jahren in Partnerschaften deutlichere Zugewinne an Erwerbsarbeitszeit aus als ältere Frauen oder Alleinstehende. Bei den Partnerschaften mit einem Mann im Erwerbsalter steigt also der erwerbsspezifische Zeitbedarf.

¹⁶ Eine zu Tabelle 2 systemgleiche Aufstellung der Aggregate der Tagesaktivitäten findet sich im Appendix Tabelle 6. Die nächsten Grafiken stellen die Differenzen dieser beiden Erhebungen dar.

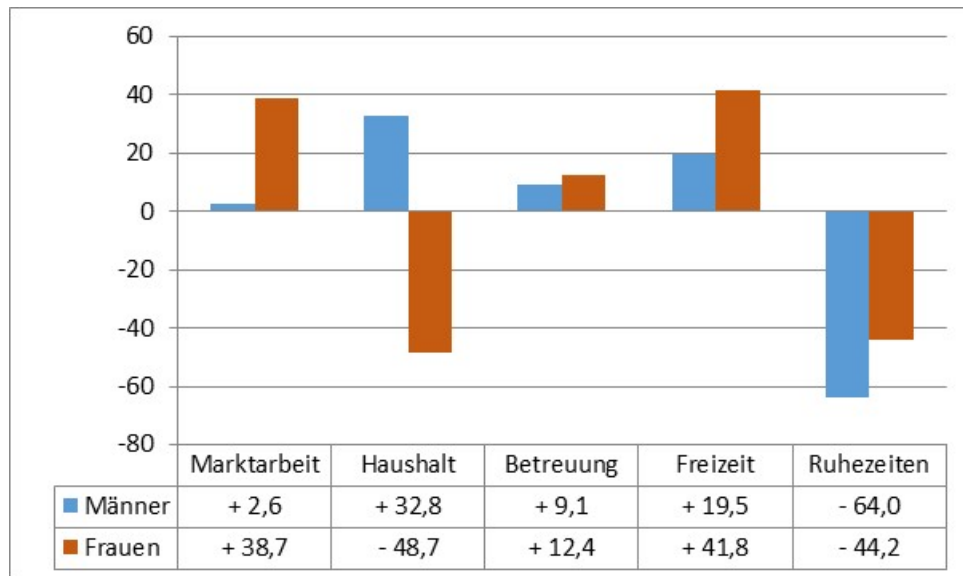
Strukturell anders sieht es in der zweiten Klasse der produktiven Tätigkeiten aus. Hier, bei den Haushaltsaktivitäten – und dies ist auch in so gut wie allen Haushalts- und Familientypen nachvollziehbar – besteht eine erkennbare gegenläufige Bewegung bei Männern und Frauen. Dies ist einerseits auf die häufigere partnerschaftliche Übernahme von Haushaltsagenden durch die Männer zurückzuführen, aber auch auf den technischen Fortschritt in der Ausstattung der Haushalte. Waren beispielsweise 1992 Mikrowellengeräte noch vergleichsweise selten anzutreffen, zählen sie heute zur Standardausstattung der Haushalte. Schließlich konnten im Vergleichszeitraum auch zahlreiche haushaltsbezogene Tätigkeiten ausgelagert werden. Vor allem Lieferservices für warme Speisen haben im fraglichen Zeitraum zugenommen, aber auch professionelle Putzdienste werden vermehrt geordert. Schließlich kommt es auch zu Verschiebungen in den Präferenzen. Gewisse Tätigkeiten (z. B. Kochen) werden in zeitlicher Hinsicht deutlicher stärker von Männern wahrgenommen als 1992.

Über die Gesamtbevölkerung erkennt man, dass Männer (+30 min) nun insgesamt mehr Haushaltsarbeiten übernehmen, als Frauen im Vergleichszeitraum abgegeben haben (- 21 min), doch bereits die Betrachtung der Männer und Frauen in Partnerschaften (Abbildung 9) lässt erkennen, dass hier die Frauen fast 49 Minuten weniger Zeit pro Tag in Haushaltstätigkeiten stecken, Männer davon jedoch nur über eine halbe Stunde mehr übernehmen. Somit ist alleine dadurch ableitbar, dass alleinstehende Männer, Jugendliche und Männer in anderen Haushaltsformen ihre Hausarbeitszeiten überdurchschnittlich anheben. Alleinstehende Frauen senken ihre Zeit für Haushaltsagenden hingegen nur geringfügig.

Über die Gesamtbevölkerung (Abbildung 8) haben die Zeiten für Kinderbetreuung im Absolutwert zwar nur marginal zugenommen, gemessen an ihrem Ausgangsniveau jedoch immer noch deutlich. Auch ist der absolute Zuwachs bei den Frauen auch durchgehend stärker, das Wachstum bei den Männern reicht jedoch aus, dass sich zumindest das Verhältnis der Betreuungszeiten etwas Richtung Männer verschiebt. Somit ist ersichtlich, dass Frauen ihre aktive Freizeit um fast + 33 Minuten weiter ausdehnen konnten als Männer (+ 19 min), sie insgesamt jedoch immer noch eine halbe Stunde weniger Freizeit haben.

2.4.2.2 Personen in Partnerschaft

Fokussiert man die Betrachtung auf Personen in Partnerschaften (Abbildung 9), wird ersichtlich, dass die Männer ihre Ruhezeiten stärker reduziert haben als ihre Partnerinnen. Es muss jedoch hinzugefügt werden, dass Männer in Partnerschaften 1992 noch um zehn Minuten längere Ruhezeiten auswiesen, nun ist es umgekehrt. Männer in Partnerschaften haben die „gewonnene“ Stunde pro Tag, die vor allem aufgrund engerer, exogen vorgegebener Tagesstrukturen entstanden ist, jedoch weniger in zusätzliche Marktarbeit, sondern vor allem in stärkere Einbindung in die Haushaltsführung (+33 Minuten) gelenkt. Damit entlasten sie ihre Partnerinnen, die fast 49 Minuten pro Tag weniger für den Haushalt aufbringen müssen als noch 1992. Dennoch bringen diese Frauen mit 4:37 pro Tag noch immer fast doppelt so viel Hausarbeitszeit ein wie die Männer (2:28). Personen in Partnerschaften, besonders Personen mit jungen Kindern, nutzen die Möglichkeiten, die effektiven Zeiten für Kinderbetreuung deutlich auszuweiten. Hier, in der Aufstellung sämtlicher Personen in Partnerschaft, erscheinen diese Zugewinne aber noch marginal. Männer weisen auch höhere aktive Freizeit aus. Dies trifft aber nicht auf Männer im Erwerbsalter zu.

Abbildung 9: Verschiebung der Tätigkeiten bei Personen in Partnerschaft in Minuten pro Tag

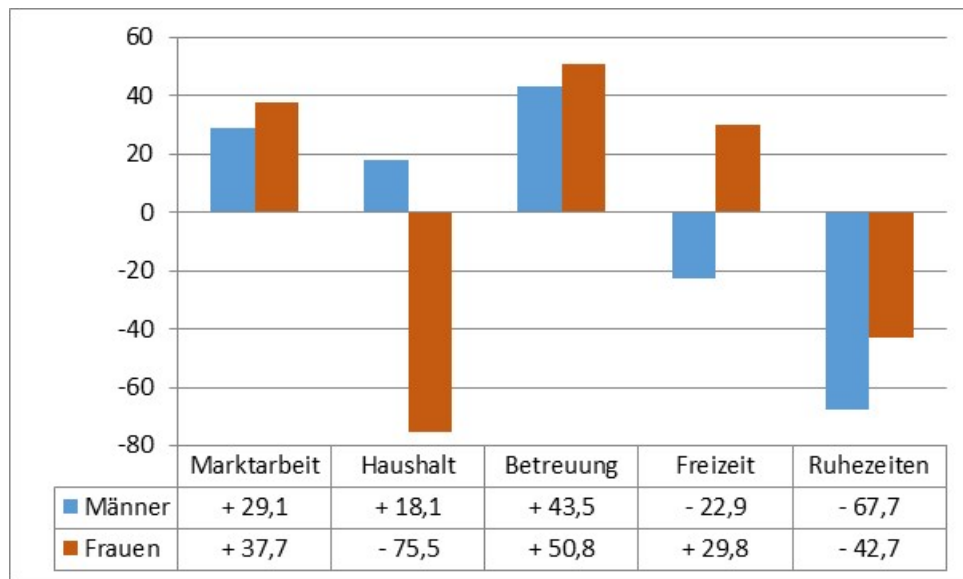
Datenquellen: Zeitbudgeterhebungen 1992 und 2008/09; Werte in Minuten pro Tag,
Berechnungen ÖIF; $n(2008/09) = 4.316$, $n(1992) = 13.372$

Bei den Frauen in Partnerschaften erwächst der Eindruck, dass sie ihre Aktivitäten in erster Linie innerhalb der Gruppe der konsumtiven bzw. auch der produktiven Tätigkeiten verschoben haben, insgesamt steht ihnen aber nicht mehr oder weniger Zeit für konsumtive Aktivitäten zur Verfügung. Im Gegensatz dazu legen ihre Männer durchschnittlich eine dreiviertel Stunde pro Tag mehr in produktive Tätigkeiten als noch 1992. Die durch technischen Fortschritt, aber vor allem durch die Übernahme durch die Männer ermöglichte Reduktion der Haushaltsarbeiten von über einer dreiviertel Stunde täglich, wird zu knapp einer zusätzlichen viertel Stunde in tägliche Betreuungsaktivitäten und über 38 Minuten in gesteigerte Marktarbeit transferiert. Der Freizeitgewinn wird vollständig durch die Reduktion der Ruhezeiten ermöglicht.

2.4.2.3 Eltern von Kindern vor Schulpflicht

Deutlichere Verschiebungen in Zeitressourcenallokation sind bei der Untergruppe der Paare mit Kindern unter sechs Jahren zu verzeichnen (Abbildung 10). Diese Gruppe hat die stärksten Änderungen der institutionellen Rahmenbedingungen erfahren. Mit der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes wurde den Familien ermöglicht, bis zu 36 Monaten bei geringer Bezahlung beim Kind zu bleiben. 30 Monate wurden davon auch vorrangig genutzt. Durch die deutliche Anhebung der Zuverdienstgrenzen wurde die Möglichkeit der gleichzeitigen Erwerbspartizipation beider Eltern noch im Bezugszeitraum gesteigert.

Die Väter reduzierten beide konsumtiven Aktivitätsaggregate um insgesamt eineinhalb Stunden, um diese Zeit vermehrt produktiven Aktivitäten widmen zu können. Allem voran intensivieren sie nun ihre Betreuungsaktivitäten um eine dreiviertel Stunde pro Tag. Auch die Marktarbeit wurde seitens der Väter um eine halbe Stunde täglich erhöht, die Haushaltsführung um immerhin 18 Minuten.

Abbildung 10: Verschiebung der Tätigkeiten bei Personen in Partnerschaft mit Kindern unter 6 Jahren (Minuten pro Tag)

Datenquellen: Zeitbudgeterhebungen 1992 und 2008/09; Werte in Minuten pro Tag, Berechnungen ÖIF; n(2008/09) = 856, n(1992) = 2.652

Diese deutlichen Steigerungen der produktiven Leistungen der Väter konnten ihre Partnerinnen nutzen, um ihrerseits fast eine halbe Stunde mehr aktive Freizeit zu erlangen. Selbst insgesamt haben die Mütter kleiner Kinder nun etwas mehr aktive Freizeit als die Väter. Die deutlichste Aktivitäten-Reduktion der Mütter mit Kindern unter schulpflichtigem Alter ist bei den haushaltsrelevanten Aktivitäten zu verzeichnen: Diese Frauen konnten Haushaltsarbeiten um eineinviertel Stunden pro Tag zurücknehmen. Dies ist jedoch mindestens so sehr auf die technische Innovation sowie die Auslagerung von Teilen der Haushaltstätigkeiten zu marktgängigen Leistungen zurückzuführen wie auf die 18 Minuten Mehrleistung der Väter. Die Mütter nutzen diese sichtbare Entlastung vor allem zur deutlichen Steigerung ihrer Betreuungstätigkeit, von exakt 2:50 im Jahr 1992 auf 3:40 bei der letzten Erhebung 2008/09, aber auch die Marktarbeit wurde um durchschnittlich 38 Minuten gesteigert.

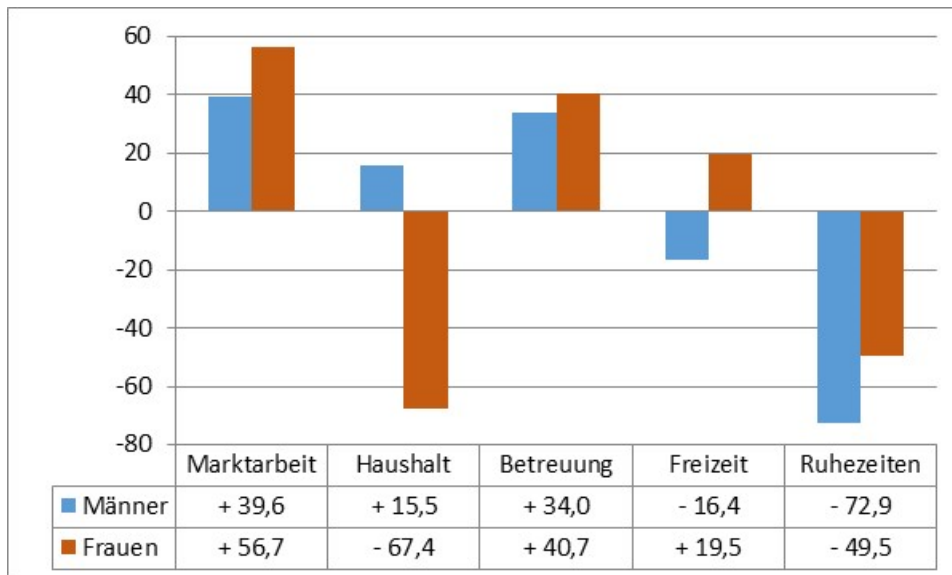
2.4.2.4 Eltern von schulpflichtigen Kindern

In den Familien, in denen alle Kinder ein schulpflichtiges Alter erreicht haben, arbeiten die meisten Mütter bereits weitgehend wieder – vorrangig jedoch in Teilzeitarrangements, aus denen sie offensichtlich auch noch lange nicht herauskommen. Dennoch war auch die Erwerbsbeteiligung im Vergleichsjahr 1992 noch deutlich geringer, sodass ein erkennbares Ausmaß an Wachstum der effektiv geleisteten Stunden für Marktarbeit bei diesen Familien zu erwarten ist.

Bei detaillierter Betrachtung der Aktivitätsaggregate wird ersichtlich, dass auch die Väter von Kindern im schulpflichtigen Alter die konsumtiven Aktivitäten reduzieren, um sich im Bereich der produktiven Tätigkeiten mehr einzusetzen. Die leichte Senkung der formellen Erwerbsarbeitszeiten (1992 so gut wie ausschließlich Vollzeit, 2008/09 noch unter 10% Teilzeitquote) wird durch Mehrarbeit und der Arbeitszeit zurechenbare Weg- und Organisationszeiten mehr als nur kompensiert.

Väter von schulpflichtigen Kindern arbeiten knapp 40 Minuten pro Tag länger als 17 Jahre davor. Sie steigerten aber auch erkennbar ihre Zeiten für innerfamiliäre Betreuungsaufgaben, das Mehrengagement für Haushaltsführung blieb mit zusätzlichen 15 Minuten eher bescheiden.

Abbildung 11: Verschiebung der Tätigkeiten bei Personen in Partnerschaft mit schulpflichtigen Kindern (Minuten pro Tag)



Datenquellen: Zeitbudgeterhebungen 1992 und 2008/09; Werte in Minuten pro Tag, Berechnungen ÖIF; $n(2008/09) = 1.518$, $n(1992) = 5.420$

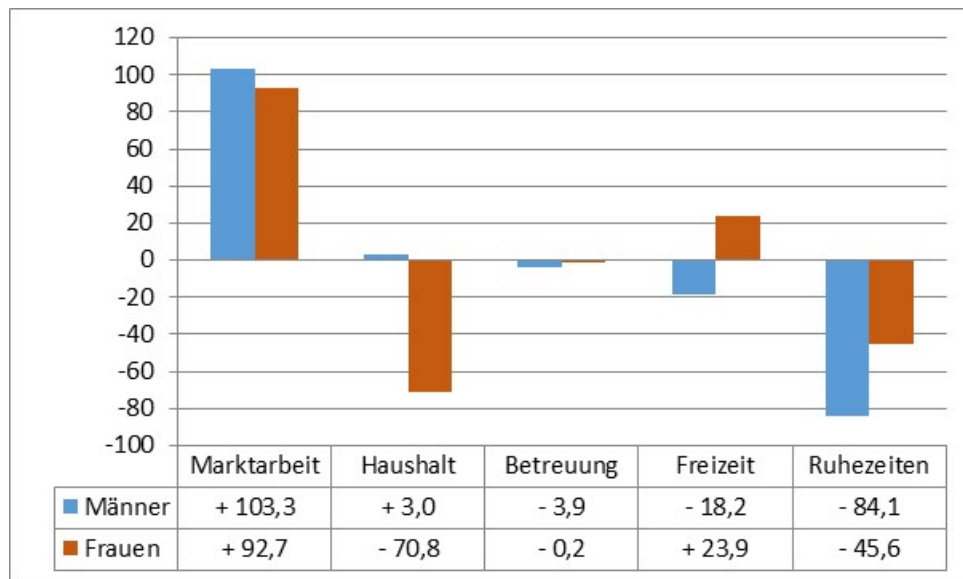
Auch seitens der Frauen ist ein sehr ähnliches Muster wie bei den Müttern von jüngeren Kindern zu erkennen. Mütter von schulpflichtigen Kindern weisen nun eine um fast eine Stunde pro Tag höhere Erwerbsarbeit aus, konnten aber das Arbeitsausmaß für Haushaltsagenden um mehr als eine Stunde reduzieren. Wiederum ist naheliegend, dass dies nicht vollständig durch die vergleichsweise marginale Steigerung der Haushaltstätigkeiten der Männer ausgeglichen werden kann, technische Innovation und Substitution durch haushaltsrelevante marktgängige Leistungen kompensieren die Leistungen der Frauen mindestens ebenso. Auch seitens der Frauen wurde die Betreuungsarbeit deutlich gesteigert. Hier weiteten sich vor allem die Wegzeiten (Hol- und Bringdienste) aus.

2.4.2.5 Änderungen in sonstigen Partnerschaften im Erwerbsalter

Sofern die Partner noch in Erwerb sind, eventuelle Kinder aber bereits älter, gleicht sich die Erwerbspartizipation der Partner, nicht aber unbedingt das Erwerbsausmaß, weitestgehend an¹⁷. Das Hauptvolumen der Haushaltsarbeiten verbleibt bei den Frauen. Dennoch sind auch hier einschneidende Änderung zu 1992 erkennbar.

Männer weisen reduzierte konsumtive Aktivitäten auf, vor allem wiederum im Bereich der Ruhezeiten. Diese werden bei den Paaren ohne Kinder unter 15 Jahren aber de facto vollständig in Erweiterung der Erwerbsarbeit gelenkt. Im Bereich der unbezahlten Arbeit variieren die Werte kaum.

¹⁷ Die ähnlichen Muster der Paare mit Kindern über 15 Jahren mit den Paaren, die (noch) keine Kinder haben bzw. deren Kinder bereits ausgezogen sind, legten nahe, diese Gruppen zusammenzufassen.

Abbildung 12: Verschiebung der Tätigkeiten in sonstigen Partnerschaften im Erwerbsalter (Minuten pro Tag)

Datenquellen: Zeitbudgeterhebungen 1992 und 2008/09; Werte in Minuten pro Tag,
Berechnungen ÖIF; n(2008/09)= 1.400, n(1992)= 5.760

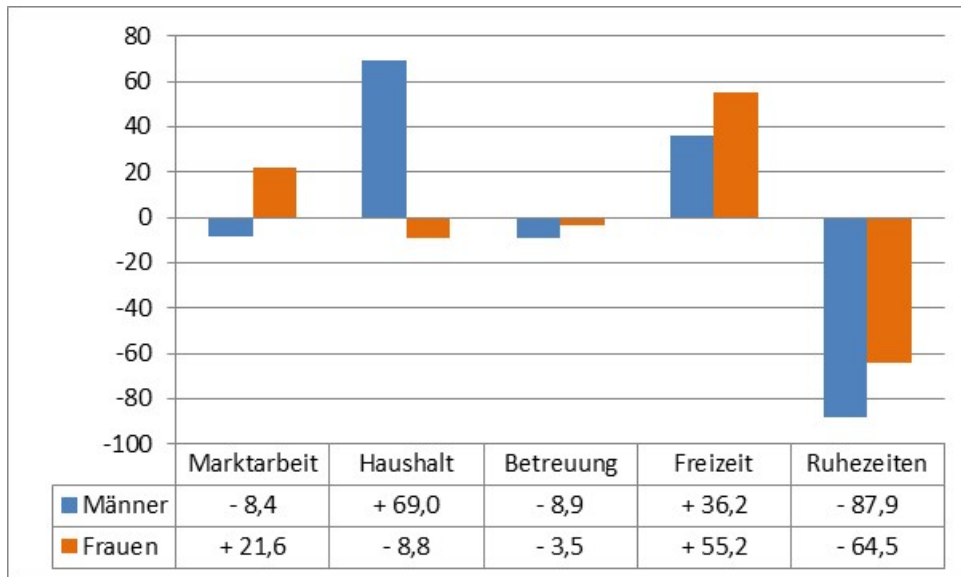
Frauen weisen mit fast 93 Minuten pro Tag ebenfalls weitgehende Steigerungen der Erwerbsarbeitszeiten aus. Diese Zeiten transferieren sie jedoch zum Großteil aus stark reduzierter Hausarbeit. Diese wird nicht wie in den vorigen Teilpopulationen seitens der männlichen Partner teilkompensiert, sondern generiert sich ausschließlich aus dem technischen Fortschritt. Das Gesamtvolumen der Frauen an Hausarbeit ist immer noch doppelt so hoch wie das der Männer. Die reduzierten Ruhezeiten ließen die ausgeweiteten Erwerbszeiten wachsen, knapp mehrheitlich wird jedoch innerhalb der konsumtiven Zeiten hin zur Freizeit umverteilt.

2.4.2.6 Pensionist/innenhaushalte

Bei den Pensionist/innenhaushalten¹⁸ ist vorerst erkennbar, dass hier die Ruhezeiten am deutlichsten reduziert sind. Dies ist vorrangig auf die Steigerung des Gesundheitszustands dieser – insgesamt stark gewachsenen – Teilpopulation zurückzuführen. Die Möglichkeiten der Steigerung von Erwerbstätigkeit sind grosso modo nicht gegeben, sodass die gewonnene Tageszeit anderwärtig investiert werden kann.

Die Männer in diesen Partnerschaften investieren tatsächlich den überwiegenden Teil dieser gewonnenen Zeit in zusätzliche Haushaltsarbeiten und nur in geringerem Ausmaß in erweiterte Freizeit. Die Betreuung von Kindern – zumeist den Enkelkindern – reduzierte sich hingegen im Verhältnis zum ohnehin schon geringen Ausgangsvolumen deutlich.

¹⁸ zumindest der Mann ist in Pension bzw. Ruhestand

Abbildung 13: Verschiebung der Tätigkeiten bei Personen in Partnerschaft; Mann in Pension (Minuten pro Tag)

Datenquellen: Zeitbudgeterhebungen 1992 und 2008/09; Werte in Minuten pro Tag,
Berechnungen ÖIF; n(2008/09)= 1.418, n(1992)= 2.220

Auch bei den Frauen reduzieren sich die Ruhezeiten deutlich um über eine Stunde pro Tag. Einige dieser Frauen sind noch nicht in Ruhestand. Diese erweitern ansatzweise ihre effektiven Marktarbeitszeiten, aber auch bereits in Ruhestand befindliche Frauen zeigen ein etwas höheres Erwerbsarbeitsausmaß als ihre Männer, das bis 2008/09 noch ein wenig ausgeweitet wurde. Oft unterliegen die pensionsbeziehenden Männer stärkeren Zuverdienstbeschränkungen als ihre Frauen, z. B. wenn diese keinen eigenen Pensionsanspruch haben. Im Gegensatz zu den Frauen mit Partnern im aktiven Erwerbsalter weisen die Frauen hier keine nennbaren Reduktionen in der Haushaltsarbeit aus, obwohl ihre Partner wesentliche Zeiten zusätzlich in den Haushalt investieren. Bei dieser Gruppe sind vor allem deutliche Ausweitungen im Bereich der Renovierung, Gartenarbeiten aber auch bei Freiwilligendiensten erkennbar. Schließlich weisen auch die Frauen dieser Gruppe einen erkennbar höheren Zugewinn an Freizeit aus.

2.4.3 Exkurs: Freiwilligenarbeit: unbezahlte Arbeit – neben der Familie

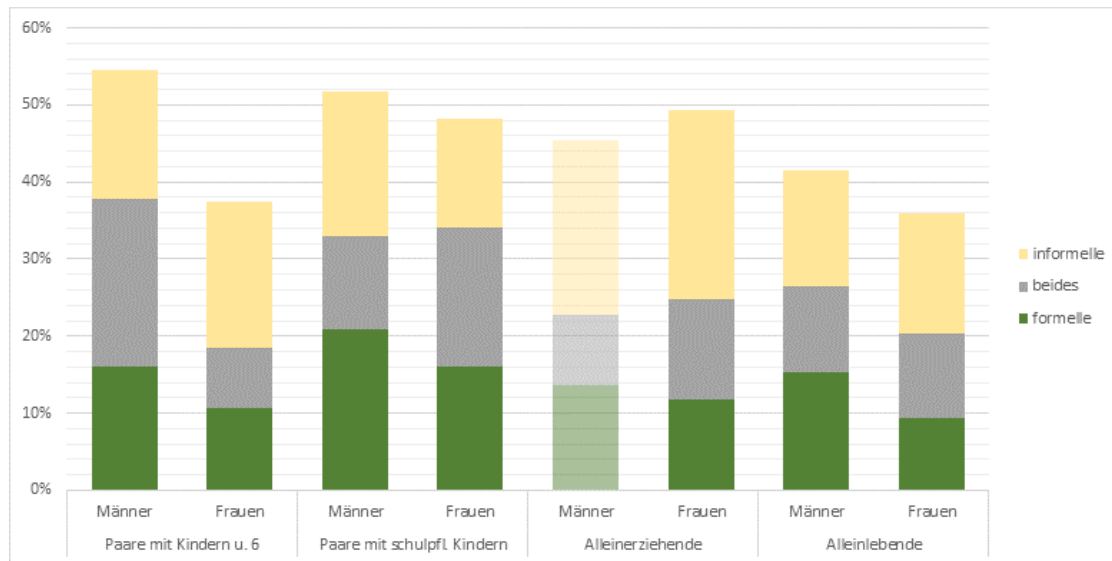
Neben der Erwerbsarbeit, die gegen Bezahlung, und der Haushalts- bzw. Familienarbeit, die unentgeltlich geleistet wird, besteht zusätzlich noch die Möglichkeit, einer Freiwilligenarbeit nachzugehen. Unter Freiwilligenarbeit wird eine Arbeit verstanden, die aus freien Stücken erfolgt und für die keine Bezahlung geleistet wird. Im Gegensatz zur Haushaltsarbeit findet diese außerhalb des eigenen Haushalts bzw. der eigenen Familie statt. Die Freiwilligenarbeit kann einen formellen Charakter haben. In diesem Falle spricht man auch von Ehrenamt. Hierunter fallen Tätigkeiten in Institutionen, Organisationen oder Vereinen. Die Freiwilligenarbeit kann aber auch informell erfolgen. In diesem Fall wird auch von Nachbarschaftshilfe gesprochen.

Im Gegensatz zur Erwerbs- und Haushaltsarbeit erfolgt Freiwilligenarbeit oft in unregelmäßigeren Abständen und geringerer Intensität. Dies macht es schwierig, Freiwilligenarbeit mit einem Zeitverwendungsstudienansatz zu quantifizieren, wo genau ein zufällig ausgewählter Tag von einem Respondenten genauestens protokolliert wird. Deswegen fand für diese Form der Arbeit eine eigene Erhebung statt, zunächst von der Statistik Austria im Jahr 2006 und eine weitere im Jahr 2012 von IFES durchgeführt.¹⁹

Abbildung 14 stellt den Anteil der Freiwilligenarbeit leistenden Personen nach Familienphasen dar.²⁰ Werden zunächst die Personen, die ausschließlich formelle Freiwilligenarbeit leisten, betrachtet, so zeigt sich, dass dies durchgehend häufiger Männer als Frauen sind. Mit etwas mehr als 20% sind diese relativ am häufigsten Väter in Paarbeziehungen und mit schulpflichtigen Kindern. Werden jene Personen in die Betrachtung hinzugenommen, die neben ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit auch Nachbarschaftshilfe leisten, so wird ersichtlich, dass Väter in Paarbeziehungen mit Kindern unter sechs Jahren deutlich am engagiertesten sind (etwas unter 40%). Knapp dahinter folgen Mütter in Paarbeziehungen mit Kindern im Pflichtschulalter (ca. 3%). Die informelle Freiwilligenarbeit ist zwischen den Geschlechtern relativ gleich verteilt. Somit ergibt sich, wenn alle Formen der Freiwilligenarbeit betrachtet werden, dass Väter in Paarfamilien mit Kindern unter sechs Jahren mit rund 55% den höchsten Anteil aufweisen, gefolgt von Vätern in Paarfamilien mit Kindern im Pflichtschulalter und alleinerziehenden Müttern. Den niedrigsten Anteil weisen Mütter in Paarfamilien mit Kindern unter sechs Jahren auf. Sie sind jene Personen, die traditionell in Österreich den größten Anteil in der Haushalts- bzw. Familienarbeit leisten.

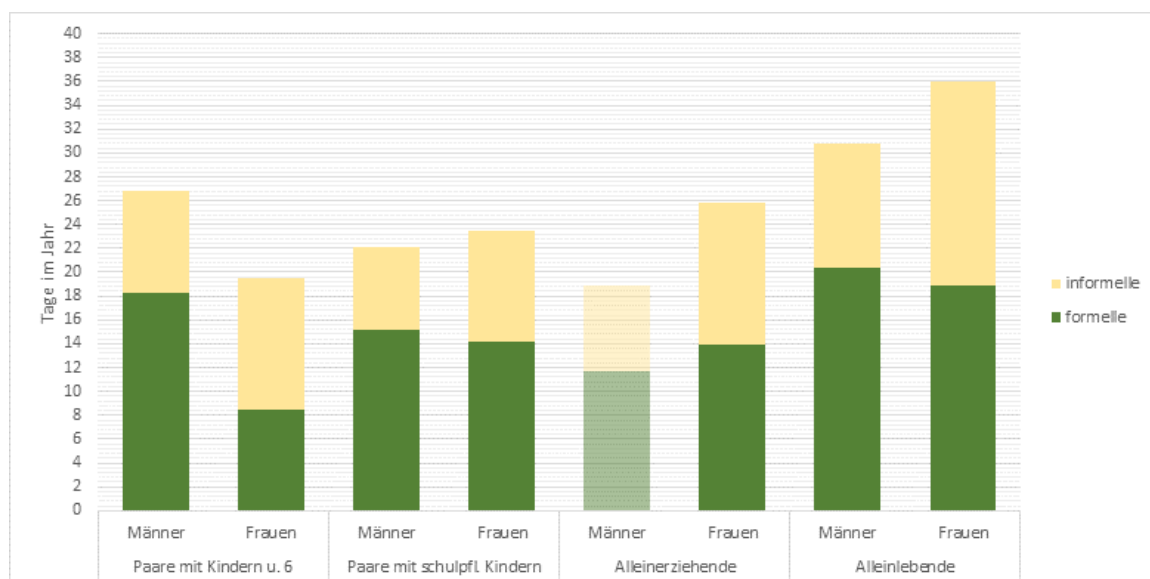
¹⁹ Derzeit wird von IFES eine weitere Erhebung zur Freiwilligenarbeit durchgeführt.

²⁰ Die jeweiligen Veränderungen zur Erhebung 2006 können in Appendix Tabelle 7-9 nachgesehen werden

Abbildung 14: Anteil der Freiwilligenarbeit leistenden Personen

Datenquelle: IFES Freiwilligenarbeit 2012, unzureichend besetzte Gruppen transparent; Berechnungen ÖIF

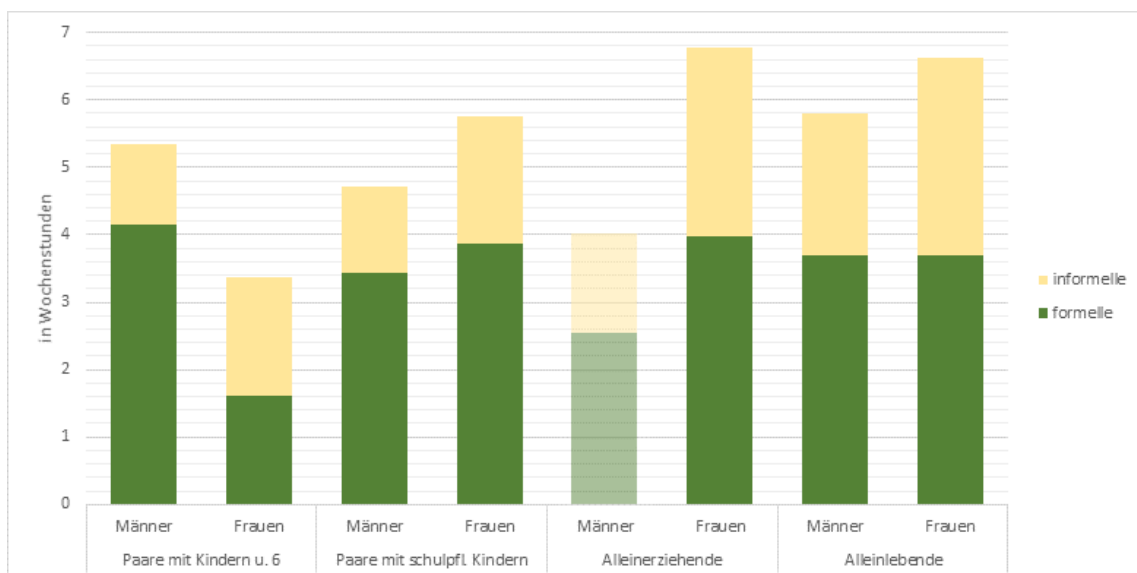
Wenn die Intensität der geleisteten Freiwilligenarbeit betrachtet wird, zeigt sich – gegenüber dem zuvor betrachteten Anteil der Tätigen – ein deutlich anderes Bild. Alleinlebende Frauen leisten mit rund 36 Tagen im Jahr in einem größeren Umfang Freiwilligenarbeit als alle anderen Vergleichsgruppen. Hierbei teilen sich die geleisteten Arbeitstage in fast gleichen Teilen auf ehrenamtliche Tätigkeiten und Nachbarschaftshilfe auf. An zweiter Stelle folgen alleinlebende Männer. D. h. jene Personengruppen, die einen relativ geringen Anteil an Freiwilligentätigkeit aufweisen, leisten diese jedoch in vergleichsweise großem Umfang. Frauen und Männer mit familialen Verpflichtungen können hingegen nur in einem geringeren Umfang Freiwilligenarbeit leisten. Unter diesen sind es Väter in Paarfamilien mit Kindern unter sechs Jahren, die mit rund 27 Tagen im Jahr am häufigsten Freiwilligenarbeit leisten und hier vor allem ehrenamtliche Tätigkeiten übernehmen.

Abbildung 15: Durchschnittliche Anzahl der Tage im Jahr, wenn Freiwilligenarbeit geleistet wird

Datenquelle: IFES Freiwilligenarbeit 2012, unzureichend besetzte Gruppen transparent; Berechnungen ÖIF

Werden als Maß der Intensität die durchschnittlichen Wochenstunden, an denen Freiwilligenarbeit erbracht wird (Abbildung 16) herangezogen, ergeben sich tendenziell die gleichen Effekte. Der auffälligste Unterschied ist die relativ hohe Wochenstundenleistung von fast 7 Stunden an Freiwilligenarbeit von Alleinerzieherinnen. Sie bringen hierbei fast das gleiche zeitliche Engagement für Ehrenamt (ca. 4 Stunden) und Freiwilligenarbeit (ca. 3 Stunden) auf. Ihnen folgen wieder die alleinlebenden Frauen und Männer. Bei Personen in Paarbeziehungen sind vor allem Mütter mit Kindern im Pflichtschulalter, so wie Väter mit Kindern unter sechs Jahren mit einem relativ hohen Wochenstundenausmaß in der Freiwilligenarbeit tätig. Letzte ist jene Personengruppe die im höchsten Wochenstundenausmaß ehrenamtlich tätig ist (über 4 Stunden). Wie schon zuvor gesehen, sind Mütter in Paarbeziehungen mit Kindern unter sechs Jahren jene Personengruppe, die im geringsten Ausmaß Freiwilligenarbeit leistet. Mit ihrem traditionellen starken Engagement in Haus- und Familienarbeit bleibt für Freiwilligenarbeit nur wenig Zeit.

Abbildung 16: Durchschnittliche Wochenstunden, wenn Freiwilligenarbeit erbracht wird



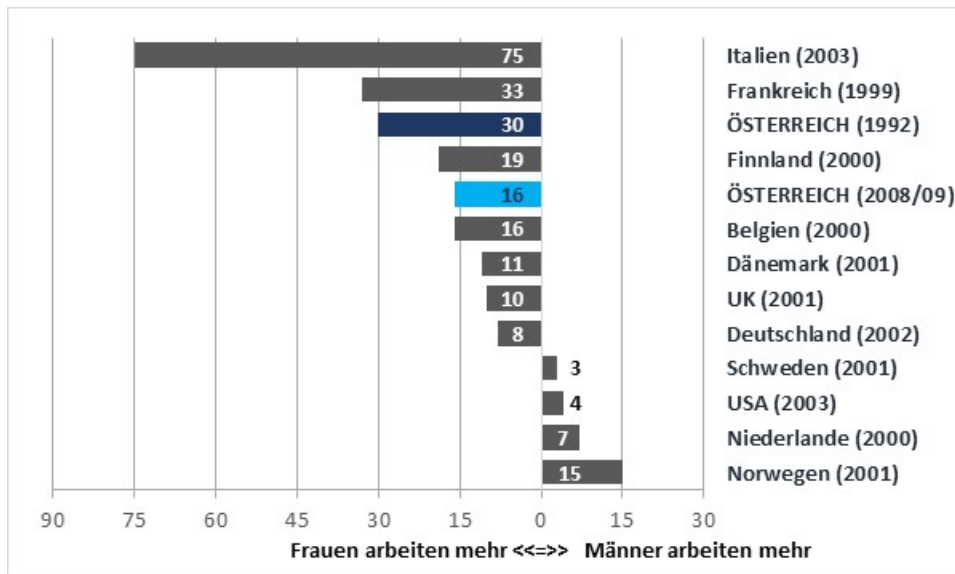
Datenquelle: IFES Freiwilligenarbeit 2012, unzureichend besetzte Gruppen transparent; Berechnungen ÖIF

Ende Exkurs

2.4.4 Der „Total Workload“ von Männern und Frauen

Über den Zeitraum 1992 – 2008/09 haben sich also einschneidende Änderungen in der Zeitverwendung ereignet. Nun stellt sich die Frage, inwiefern diese Verschiebungen die Aggregate der produktiven bzw. konsumtiven Aktivitäten verschoben haben. Da die wesentlichste Verschiebung in der Reduktion der Ruhezeiten lag, diese jedoch nie vollständig in erhöhtem Freizeitkonsum umgelegt wurde, ist naheliegend, dass sich die produktiven Tätigkeiten – in der Fachliteratur wird auch oft vom „total workload“ gesprochen – erkennbar ausgeweitet haben.

Abbildung 17: Wer leistet mehr? Saldo produktiver Tätigkeiten in ausgesuchten Ländern (Minuten pro Tag)



Burda/Hamermesh (2007); für Österreich: ÖIF; Minuten pro Tag;

Die Abweichung der durchschnittlichen produktiven Tätigkeiten von Frauen und Männern war und ist Gegenstand zahlreicher Kontroversen. Die wiederholt gemachte Beobachtung lautet: „Frauen leisten mehr“. Die Gesamtheit an bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen liegt zumeist über der der Männer. Dies hatten Michael Burda, Daniel Hamermesh und Philippe Weil (2007, Neufassung 2012) in einem vielbeachteten Artikel auch erneut nachgewiesen. Darin verglichen sie den „total workload“ von Frauen und Männern anhand der Zeitbudgeterhebungen des HETUS-Programms, das um die Jahrtausendwende in zahlreichen europäischen Staaten durchgeführt wurde, bzw. der Erhebungen des American Time Use Surveys (ATUS) und stellten fest, dass in der Mehrzahl dieser analysierten OECD-Ländern der Überhang an produktiven Tätigkeiten aufseiten der Frauen lag. Dennoch: Norwegen, Niederlande, USA und Schweden wiesen bereits damals – über die Gesamtpopulation gerechnet – ein höheres produktives Zeitausmaß seitens der Männer aus. Nach Definition von Burda/Hamermesh/Weil lag diese Mehrleistung aber noch mit +/- 15 Minuten/Tag im Bereich des „iso-burden“, also der ungefähren Gleichbelastung der Geschlechter. Länder wie Italien oder Frankreich wiesen hingegen eine Mehrbelastung der Frauen aus, die deutlich über der definierten Bandbreite lag. Seit den wiedergegebenen Erhebungen sind gut eineinhalb Jahrzehnte vergangen. Es ist davon auszugehen, dass gerade in den Ländern, in denen eine starke Ungleichverteilung der produktiven Tätigkeiten zu Ungunsten der Frauen vorherrschte, inzwischen geringere Differenzen vorherrschen (Abbildung 17).

Österreich war in diesem Vergleich nicht inkludiert, da Österreich nicht am HETUS teilgenommen hatte. Dennoch können die Werte für die österreichische Gesamtbevölkerung der Jahre 1992 und 2008/09 den internationalen Auswertungen gegenübergestellt werden. Im Falle Österreichs ist damit ersichtlich, dass sich die geschlechtsspezifische Differenz der täglich aufgebrachten produktiven Zeiten von 30 Minuten Mehrarbeit seitens der Frauen auf 16 Minuten de facto halbiert hat.

Die in Abbildung 17 beschriebenen Mittel über die Gesamtbevölkerung fallen noch relativ eng aus, d. h. die geschlechtsspezifischen Differenzen erscheinen gering. Differenziert man die Bevölkerung jedoch tiefer, wie anhand der oben angeführten Teilpopulationen, werden die Differenzen auch deutlich größer, je nach Ausmaß der Arbeitsteilung in den betrachteten Gruppen.

Die nun über die Gesamtbevölkerung feststellbaren Geschlechterdifferentialie von 16 Minuten pro Tag sind also nur noch haarscharf außerhalb des „iso-burden“-Bereichs. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass Personen, die nicht in einer kohabitierenden Partnerschaft leben, weit ähnliche Gesamtausmaße an produktiven Aktivitäten ausweisen als Personen in Partnerschaften. Bei letzteren sind die spezifischen Formen der Arbeit, zumeist auch durch entsprechend vorherrschende Normen und Rollenbilder, eindeutiger verteilt. So weisen Paare der Jahre 2008/09 mit 28 Minuten pro Tag Mehrbelastung seitens der Frauen eine ähnlich schiefe Verteilung der Gesamtarbeit aus als es 1992 für die österreichische Gesamtbevölkerung der Fall war. Der Überhang an weiblicher Mehrarbeit hat sich über die Gesamtbevölkerung fast, über die Gesamtheit aller Paare aber sogar mehr als halbiert (Abbildung 18).

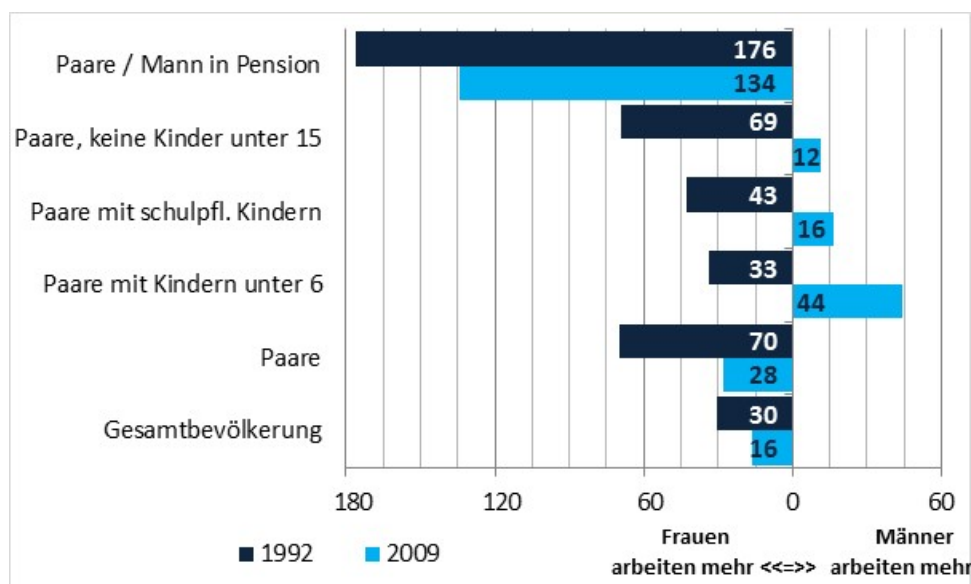
Wie in Abbildung 10 dargelegt, haben Väter von Kindern im vorschulischen Alter in allen drei Aggregaten der produktiven Aktivitäten deutlich zugelegt. Insgesamt übernehmen sie nun um 90 Minuten mehr an produktiven Tätigkeiten als noch 1992 (vgl. Appendix Tabelle 6). Dem gegenüber steht aufseiten ihrer Partnerinnen lediglich ein Zuwachs von etwa 13 Minuten pro Tag. Zwar haben die Mütter von Kindern im vorschulpflichtigen Alter sowohl ihre Betreuungstätigkeiten als auch ihre Marktarbeit noch deutlicher gesteigert als ihre Männer, diese wurden aber durch die weitgehende Reduktion der Haushaltstätigkeiten um eine dreiviertel Stunde pro Tag wieder weitestgehend kompensiert. Somit verschob sich die durchschnittliche Mehrbelastung von Seiten der Frauen (33 Minuten pro Tag) auf die Seite der Männer (44 Minuten pro Tag). Die Gruppe also, für die in der Literatur der letzten Jahre der Begriff „rush hour of life“ geprägt wurde, die Gruppe in denen beide Partner verstärkt sowohl familiäre wie berufliche Herausforderungen zu bewältigen haben, zeigt nicht nur ein stärkeres Gesamtwachstum der produktiven Tätigkeiten der Männer, es offenbart sich auch ein deutlicher Wechsel der geschlechtsspezifischen Mehrbelastung. Übertrafen 1992 noch die Frauen das „iso-burden“-Level von +/- 15 Minuten um mehr als das Doppelte, so übertreffen nun die Männer diese Bandbreite fast um das Dreifache. Die Mehrbelastung dieser arbeitsintensiven Familienphase tragen beide Partner, doch nun übernehmen die Männer deutlich mehr.

Noch klarer war 1992 die Ungleichverteilung der produktiven Aktivitäten zu Ungunsten der Frauen in Paarfamilien mit schulpflichtigen Kindern. Frauen arbeiteten damals durchschnittlich um 43 Minuten pro Tag länger als ihre Männer. Auch in dieser Gruppe hat die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit für Männer (+ 1:29) wie für Frauen (+ 0:30) pro Tag deutlich und erkennbar

asymmetrisch zugenommen, sodass nun eine Mehrbelastung von 16 Minuten pro Tag seitens der Männer saldiert.

Die stärkste Umverteilung der Mehrbelastung fand jedoch in der Restgruppe aller Paare mit erwerbstätigem Mann statt: Hier konnte 1992 noch eine Mehrbelastung der Partnerinnen von 1:09 pro Tag festgestellt werden. Diese deutliche Mehrarbeit der Frauen hat sich ebenfalls nicht nur deutlich reduziert, sondern auch das Vorzeichen gewechselt – auch hier arbeiten nun Männer insgesamt länger als Frauen. Durchschnittlich stiegen die produktiven Aktivitäten der Männer um 1:42, die der Frauen durchschnittlich nur 22 Minuten pro Tag. Somit saldiert für 2008/09 die Mehrbelastung seitens der Männer bei 12 Minuten täglich, liegt also nun innerhalb des „iso-burden“-Bands.

Abbildung 18: Wer leistet mehr? Saldo produktiver Tätigkeiten in Österreich (Minuten pro Tag)



Datenquellen: Zeitbudgeterhebungen 1992 und 2008/09; Minuten pro Tag,
Berechnungen ÖIF, $n(2008/09) = 8.234$, $n(1992) = 25.218$

Die Gruppe von Paaren, die die beschriebenen geschlechtsspezifischen Wechsel der Mehrbelastung für die Gesamtheit der Paare jedoch mehr als wieder aufhebt, ist die Gruppe der Pensionistenpaare²¹. Auch in dieser Gruppe steigerten die Männer mit fast 52 Minuten pro Tag ihre produktiven Aktivitäten weitaus stärker als deren Frauen (+ 9 Minuten), da 1992 jedoch ein „excess burden“ seitens der Frauen von fast drei Stunden festgestellt wurde, konnte dieser damit lediglich auf 2:14 seitens der Frauen reduziert werden. Obwohl die ungleichgewichtige Verteilung der Erwerbsarbeit in jüngeren Jahren durch die Pensionierung des Mannes weggefallen ist, wird auch heutzutage nicht oder nur unverhältnismäßig wenig Haushaltsarbeit nach Pensionseintritt des Mannes von diesem übernommen. „Doing gender“ setzte und setzt sich offensichtlich gerade bei diesen Geburtskohorten ähnlich fort wie zuvor.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass über die Gesamtbevölkerung wie jeder relevanten Teilpopulation die produktiven Aktivitäten der Männer wie der Frauen zugenommen haben.

²¹ „Pensionistenpaare“ hängen hier definitionsgemäß allein vom Erwerbsstatus des Mannes ab.

Dieses Wachstum war bei den Männern durchgehend ausgeprägter als bei den Frauen, so dass bei den beobachteten Gruppen der Paare, bei denen der Mann noch nicht pensioniert ist, die Mehrbelastung an bezahlter plus unbezahlter Arbeit nun aufseiten der Männer liegt.

2.5 Der Vereinbarkeitsdruck in österreichischen Familien

Es stellt sich nun die Frage, wie die Zunahme der produktiven Aktivitäten in den österreichischen Familien den empfundenen Zeitdruck hinsichtlich der nun schwierigeren Vereinbarkeit der Elemente produktiver Tätigkeiten gesteigert hat. Leider liegen aus Anfang der 1990er Jahre keine vergleichbaren Untersuchungen vor, sehr wohl gibt es aber rezente Untersuchungen. Das Generations and Gender Programme (GGP) hat in vielen europäischen Ländern auch diese Fragestellung untersucht. In Österreich liegen Erhebungen für 2008/09 und 2012/13 vor. Zur Auswertung wurde die rezenteste Erhebung herangezogen. Anhand des Generations and Gender Surveys (GGS)²² 2012/13 können Indikatoren der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zusammenhang mit weiteren wesentlichen Kovariaten gebracht werden. Die Stichprobe wurde nach dem gleichen Verfahren wie beim Mikrozensus gezogen. Somit ist es nicht weiter verwunderlich, dass das erhobene Arbeitsausmaß weitgehend mit dem des Mikrozensus übereinstimmt.²³

2.5.1 Das Erwerbsausmaß

Um die Effekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser fassen zu können, empfiehlt es sich hier, einerseits die Arbeitsausmaße²⁴ weiter zu differenzieren, andererseits die Lebensphasen und -formen der Befragten hinreichend in Betracht zu ziehen.

Die Ergebnisse verwundern nicht weiter: Während Mütter sowohl ihre Erwerbspartizipation als auch das Arbeitsausmaß mit dem Alter des jüngsten Kindes deutlich steigern, verbleiben die Väter konstant im Bereich der Vollzeitbeschäftigung (Abbildung 19). Bei Vätern mit noch nicht schulpflichtigen Kindern besteht noch ein erkennbarer Anteil an Nicht-Erwerbstätigen (8%). Dies ist aber in erster Linie darauf zurückzuführen, dass von diesen Vätern ein noch höherer Anteil gerade die Ausbildung beendet.

Kinderlose Männer in Partnerschaften lassen hingegen nur geringfügige Änderungen in der Erwerbsbeteiligung über deren Altersgruppen erkennen, 6-8% sind nicht erwerbstätig. Bei der Altersklasse über 40 Jahre nivellieren sich die Teilzeitbeschäftigungen dafür auf nur noch wenige tausend Personen.

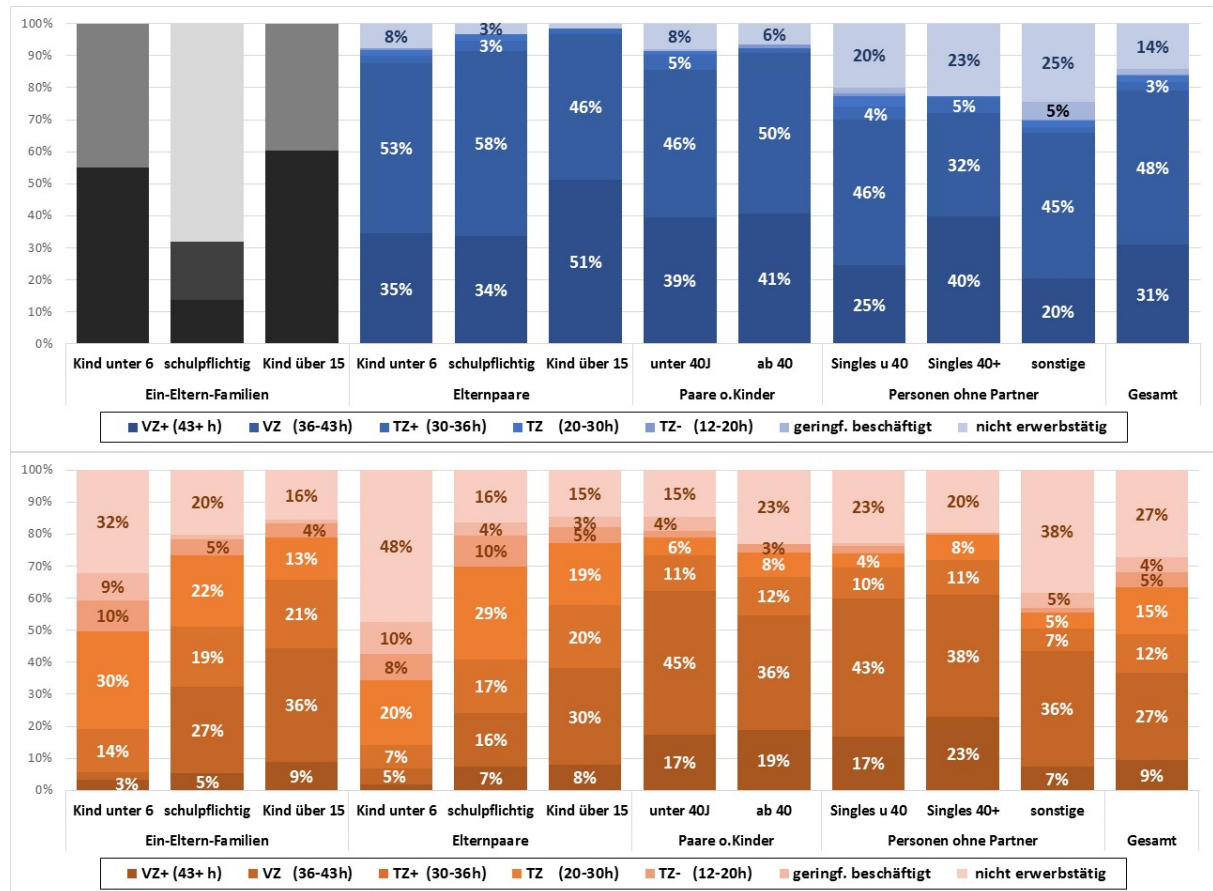
²² Das Generations and Gender Programme (GGP) enthält einerseits die Felderhebungen (GGS) als auch harmonisierte Makrodatenbanken zur demographischen Entwicklung (Contextual Databases – CDB)

²³ Im GGS wurden jedoch – im Gegensatz zum Mikrozensus – nur Personen der Altersgruppen 18 – 49 befragt. Somit fällt die Erwerbsbeteiligung der Männer noch augenscheinlich höher aus. Fokussiert man die Auswertungen des Mikrozensus auf diese Altersgruppen, sind Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitausmaße wieder deckungsgleich.

²⁴ Während im Mikrozensus das vertragliche Arbeitsausmaß sowie die geleisteten Arbeitsstunden der Vorwoche abgefragt werden, befragt der GGS das „übliche“ Arbeitsausmaß.

Ein ungleich höheres Ausmaß nimmt der Anteil der Nicht-Erwerbstätigen bei den Männern, die sich nicht in einer kohabitierenden Partnerschaft befinden, ein. Dennoch liegen auch hier Vollzeitbeschäftigungsquoten von über 70% vor. Lediglich in der Restklasse, die in erster Linie aus jungen Männern besteht, die noch nicht aus dem Elternhaus ausgezogen sind, beträgt der Vollzeitanteil nur 65%. Selbst dieser Anteil ist jedoch höher als bei jeder Gruppe der Frauen.

Abbildung 19: Erwerbsausmaß nach Familienform



GGs 2012/13; n=4.695; Anteile unter 3% sind nicht angeführt; unzureichend besetzte Gruppen in Grau gehalten

Frauen mit Kindern steigern sowohl ihre Erwerbspartizipation als auch ihr Erwerbsausmaß mit dem Alter des jüngsten Kindes. Alleinerziehende Frauen steigern ihr Erwerbsausmaß etwas stärker und weisen in der Phase mit vor-schulpflichtigen Kindern eine erkennbar höhere Erwerbsbeteiligung aus, in späteren Familienphasen bleibt aber – verglichen mit Müttern in Partnerschaften – ein höherer Anteil erwerbslos. Die Vollzeitausmaße der Alleinerzieherinnen steigen kontinuierlich, die Teilzeitbeschäftigungen weiten sich hingegen im Zeitraum, in dem das jüngste Kind schulpflichtig ist, nicht mehr so stark aus.

Frauen ohne Kinder weisen sowohl höhere Vollzeitquoten als auch höhere Anteile an Erwerbslosen aus. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei diesen Gruppen um die 20%, verbleibt also erkennbar unterdurchschnittlich.

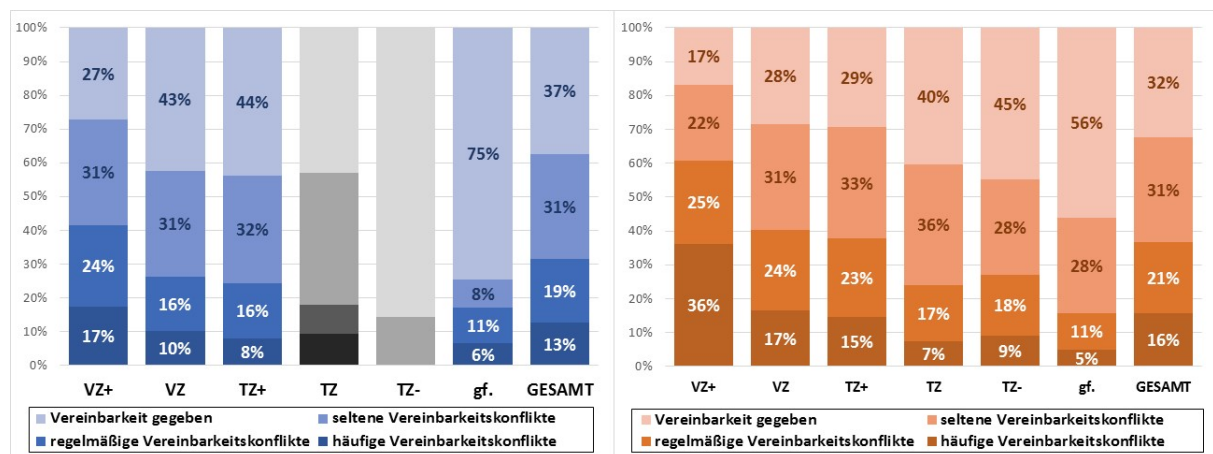
Die Verteilung der Erwerbsintensität von Frauen lässt vermuten, dass die Häufigkeit von deren Vereinbarkeitskonflikten durch die passende Wahl des Arbeitsausmaßes in Grenzen gehalten wird. Ob dies auch für Männer gilt, die, entsprechend der sozialen Normen und der darauf

aufgebauten Erwartungen ihrer beruflichen Umgebung, zumeist über alle Familienphasen hinweg Vollzeit arbeiten, bleibt aus diesem Gesichtspunkt hingegen fraglich.

Im GGS 2012/13 wurden Vereinbarkeitskonflikte der Erwerbstätigen anhand von vier Fragen erfasst:

- Ich war so müde von der Arbeit, dass ich die notwendigen Hausarbeiten nicht mehr machen konnte.
- Weil ich so viel Zeit in meinem Beruf verbringe, war es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie nachzukommen.
- Wegen der Hausarbeit kam ich zu müde zur Arbeit, um meine Aufgaben dort gut erfüllen zu können.
- Wegen meiner Pflichten in der Familie war es schwierig, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren.

Abbildung 20: Vereinbarkeit und Erwerbsausmaß (nur Erwerbstätige)



GGs 2012/13; n=3.569; unzureichend besetzte Gruppen in Grau gehalten;

Die Antworten wurden zu einem Vereinbarkeitsindex aggregiert, der das Maximum der berichteten Vereinbarkeitskonflikte der Erwerbstätigen widerspiegelt.²⁵ Danach befinden sich 32% aller erwerbstätigen Männer und 37% der Frauen, dass sie zumindest regelmäßigen Vereinbarkeitskonflikten ausgesetzt sind (Abbildung 20).²⁶ Somit ist noch ein statistisch eindeutiger Überhang in der Vereinbarkeitsbelastung seitens der Frauen erkennbar. Die Dichte der Vereinbarkeitskonflikte steigt naheliegender Weise mit der Erwerbsintensität, ist bei den Frauen jedoch ab erweitertem Teilzeitausmaß (TZ+) erkennbar stärker ausgeprägt.

²⁵ Die Befragten gaben ihre Einschätzung für den Zeitraum der letzten drei Monate an. Die vier Ausprägungen [Nie – Ein- bis zweimal im Monat – Mehrmals im Monat – Mehrmals pro Woche] wurden so aggregiert, dass ein Respondent, der z. B. in lediglich einem der vier Bereiche angibt, mehrmals pro Woche Vereinbarkeitskonflikte zu haben, laut Vereinbarkeitsindikator auch insgesamt häufigen Vereinbarkeitskonflikten ausgesetzt ist.

²⁶ Hier werden „häufige Vereinbarkeitskonflikte“ und „regelmäßige Vereinbarkeitskonflikte“ zusammengezählt

Somit ist vorerst abzuleiten, dass erwerbstätige Frauen der Altersklassen 18 bis 49 – trotz ihres weit höheren Teilzeitausmaßes – nach wie vor die vereinbarkeitskonfliktgenerierende Hauptlast an Haushalts- und Familienarbeit tragen. Dennoch haben Frauen, die in einer Partnerschaft leben, wie im vorigen Abschnitt dargelegt, inzwischen ein etwas geringeres Gesamtausmaß an produktiven Tätigkeiten ausgewiesen als ihre Männer. Das vereinbarkeitskonfliktgenerierende Element ist jedoch der vergleichsweise höhere Anteil an Haushalts- und Betreuungstätigkeiten. Diese Tätigkeiten unterliegen keinem abgegrenzten Zeitregime wie die Erwerbsarbeit. Ein exogen vordefiniertes Zeitregime hat den Vorteil, dass die darin zu tätigen Aktivitäten nur schwer von anderen, zeitlich weniger institutionalisierten Verpflichtungen überlagert werden können. Andererseits reichen zeitlich gebundene Aktivitäten kurzfristig immer wieder in die Tageszeiten und Wochentage hinein, die an sich den eher flexibel auszuführenden Aktivitäten vorbehalten sind. Hier kommen dann auch die Vereinbarkeitskonflikte zum Tragen. Somit darf es nicht verwundern, wenn auch Personen in Teilzeitbeschäftigung regelmäßige Vereinbarkeitsproblematiken ausweisen. Zumeist sind diese Teilzeitarrangements ja Konsequenz der der oftmaligen zeitlichen Überlagerungen von produktiven Tätigkeiten, d.h. Konsequenz erfahrener Unvereinbarkeiten.

Die Tabellierung der Vereinbarkeitskonflikthäufigkeit nach Erwerbsausmaß (Abbildung 20) zeigt somit zwar eine klare positive Korrelation dieser beiden Größen, lässt aber erkennen, dass Frauen Vereinbarkeitskonflikte in jeder Beschäftigungsausmaßklasse häufiger empfinden.

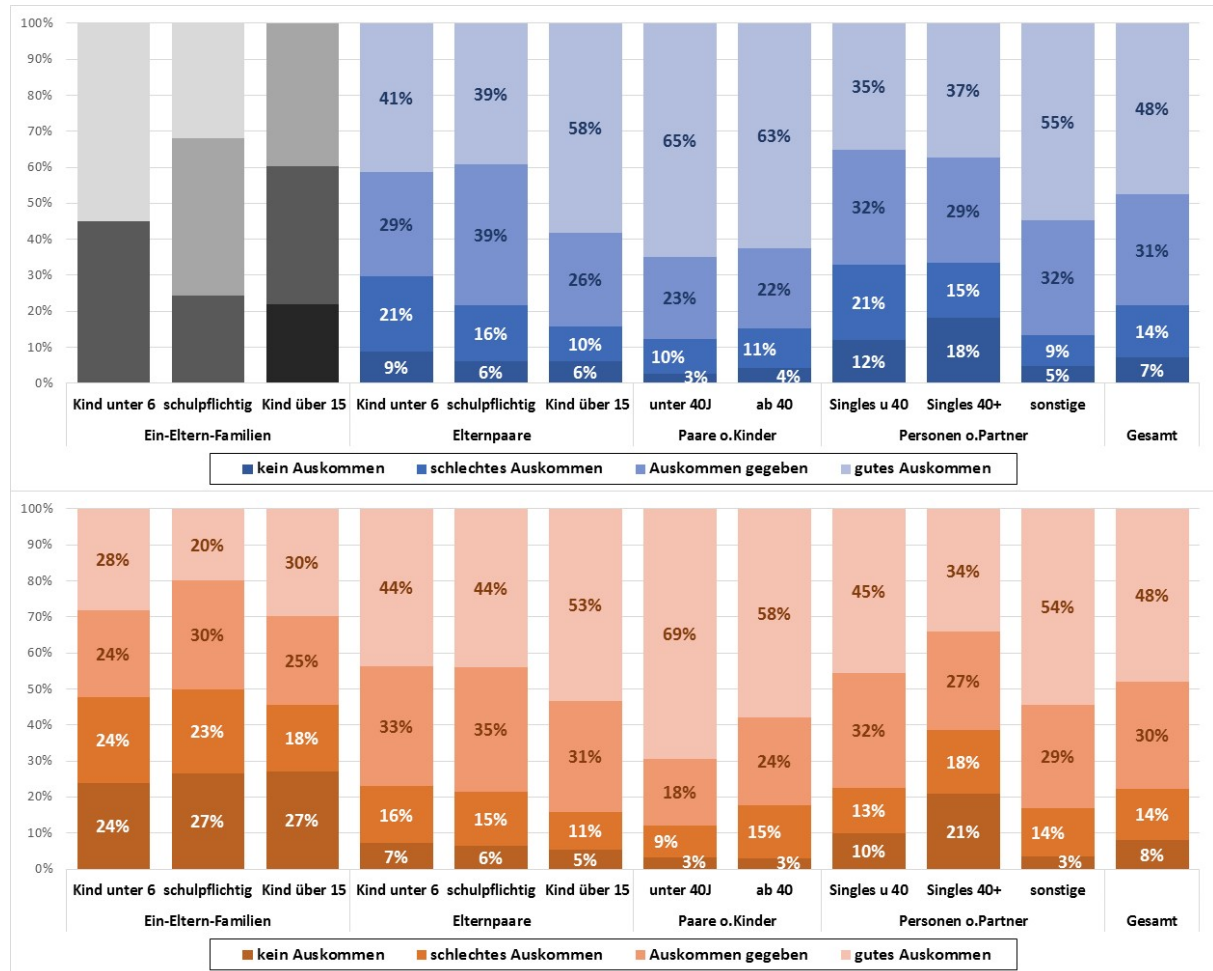
2.5.2 Der existenzielle Druck

Bevor jedoch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als solche behandelt werden kann, stellt sich die Frage, wie weit sich die jeweiligen Familien ihre mitunter schon bescheidene Lebensführung leisten können. Diese Frage wird anhand folgenden Instruments erhoben: Wenn Sie an das Gesamteinkommen Ihres Haushaltes denken, also alles, was die Haushaltsmitglieder zusammen verdienen, wie kommt Ihr Haushalt damit zurecht/wie gut kommen Sie damit aus? [1 – mit großen Schwierigkeiten ... bis ... 6 – sehr gut]. Die beiden jeweils äußeren Kategorien werden hier zusammengefasst wiedergegeben.

Da es sich um das Auskommen mit dem Haushaltseinkommen handelt, verwundert es vorerst nicht weiter, dass Männer und Frauen hier insgesamt sehr ähnliche Einschätzungen abgeben. Doch bereits auf Ebene der Paare kommt es zu gewissen Unterschieden in der Einschätzung, wobei jüngere Frauen durchgehend etwas positivere Einschätzungen abgeben als Männer in der gleichen Familienphase. Mit steigendem Alter der Kinder, steigenden Kosten der Lebensführung aber auch gleichzeitig steigender Erwerbsintensität der Frauen, dreht sich dieses Verhältnis. Die (Haupt-)Erwerbstätigen nehmen grundsätzlich eher wahr, wenn sich ihr Haushalt in finanzieller Schieflage befindet.

Die deutlichste Prekariatsquote geben Alleinerzieherinnen an: Fast die Hälfte der Respondentinnen kommen nur mit Schwierigkeiten oder eigentlich gar nicht mit dem Haushaltseinkommen aus. Personen in Partnerschaften weisen grundsätzlich weit geringere Prekariatsquoten aus²⁷.

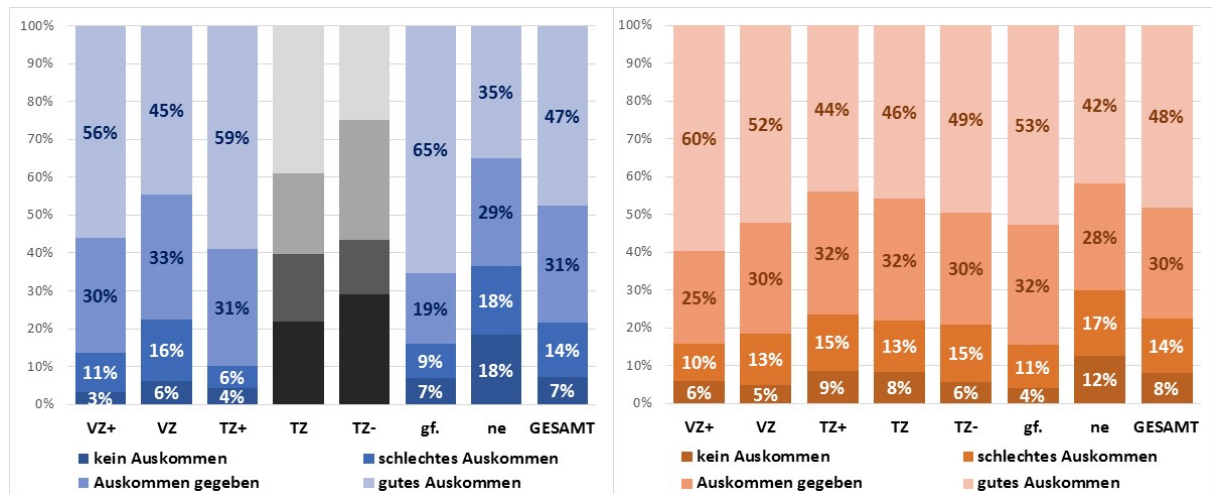
Abbildung 21: Prekariat in den Familien



GGs 2012/13; n=4.727; unzureichend besetzte Gruppen in Grau gehalten;

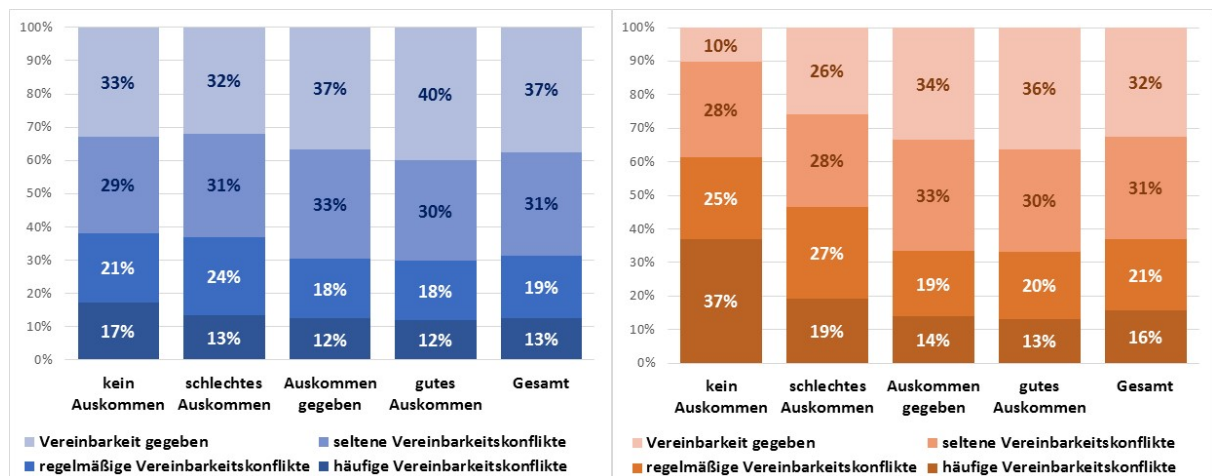
Vergleicht man dieses Prekariatsempfinden nun mit dem Erwerbsausmaß (Abbildung 22), so ist zumindest bei den Frauen eine geringfügige Abhängigkeit erkennbar. Teilzeitbeschäftigte weisen ein etwas höheres Gefährdungspotential aus. Differenziert man jedoch auch nach dem Stundenausmaß, so ist aber erkennbar, dass Beschäftigte mit etwas höherem Teilzeitausmaß eine knapp höhere Prekariatsquote ausweisen. Dies ist jedoch mehr alters- bzw. familienphasenabhängig.

²⁷ In der Klasse „sonstige Personen ohne Partner“ sind in erster Linie junge Erwachsene, die noch nicht aus dem Elternhaus ausgezogen sind, enthalten. Diese scheinen ähnlich abgesichert wie Personen in Partnerschaft.

Abbildung 22: Prekariat und Erwerbsausmaß

GGs 2012/13; n=4.693; unzureichend besetzte Gruppen in Grau gehalten;

Reduziert man die beobachtete Bevölkerung wieder auf die Erwerbstätigen, die zu Vereinbarkeit von Familie und Erwerb auch tatsächlich befragt wurden, so wird ersichtlich, dass Vereinbarkeitskonflikte positiv mit der Prekariatsgefährdung korrelieren. Gerade die erwerbstätigen Frauen, die eigentlich kein Auskommen mit ihrem Haushaltseinkommen angeben, weisen auch fast doppelt so oft Vereinbarkeitskonflikte als insgesamt aus (Abbildung 23). Auch bei den Männern besteht diese Korrelation, jedoch in weit geringerem Ausmaß.

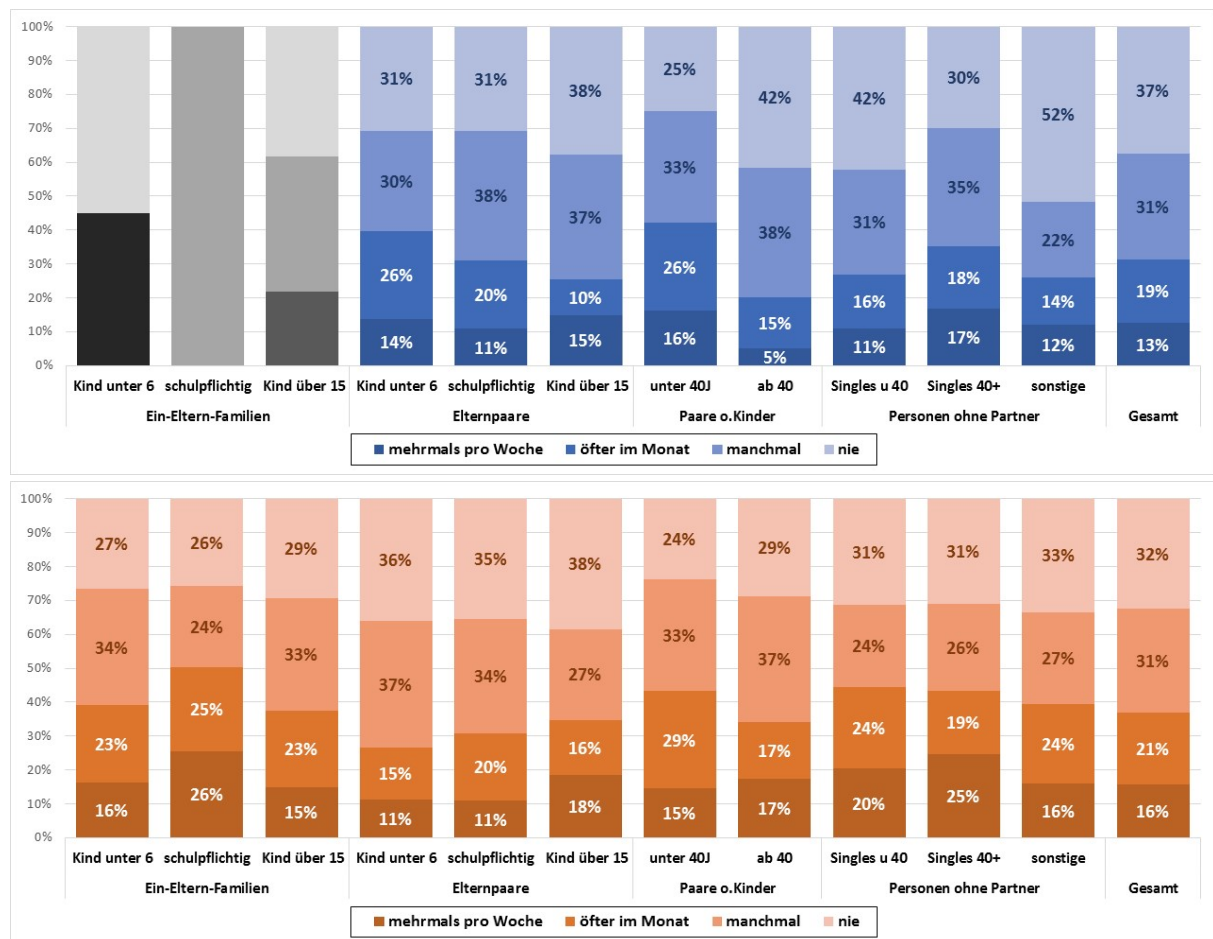
Abbildung 23: Vereinbarkeit und Prekariat (nur Erwerbstätige)

GGs 2012/13; n=3.580

2.5.3 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Somit werden auch die Unterschiede im Ausmaß der Vereinbarkeitskonflikte besser greifbar (Abbildung 24). Vor Ende der Schulpflicht des (jüngsten) Kindes weisen Alleinerzieherinnen ein weit höheres Ausmaß an Vereinbarkeitskonflikten aus als Frauen mit Partner in der gleichen Familienphase. Erst danach weisen Frauen in Partnerschaften höhere intensive („mehrmals pro Woche“) Vereinbarkeitskonflikte aus, obwohl sie noch immer geringere Vollzeitbeschäftigungsquoten haben. Generell steigen bei Frauen mit Kindern und Partner die Vereinbarkeitskonflikte mit dem Alter der Kinder, während sie bei den Männern zurückgehen. In der vorschulischen Phase, also der Familienphase, in der – nach Zeitbudgeterhebung 2008/09 – die Männer eine erkennbar höhere Gesamtbelastung an produktiven Tätigkeiten ausweisen als ihre Frauen, sind auch die Vereinbarkeitskonflikte aufseiten der Männer weiter ausgeprägt. Diese egalisieren sich in der Schulphase weitgehend, danach wachsen die intensiven Vereinbarkeitskonflikte der Frauen weiter an, die Häufigkeit der Vereinbarkeitskonflikte aufseiten der Männer nimmt jedoch ab.

Abbildung 24: Vereinbarkeitskonflikte nach Familienformen (nur Erwerbstätige)



GGs 2012/13; n=3.580; schlecht besetzte Gruppen in Grau gehalten;

Augenscheinlich hoch fallen die Vereinbarkeitskonflikte bei Paaren ohne Kinder aus. Vor allem aber bei Frauen unter 40 Jahren sind weit höhere Vereinbarkeitskonflikte ausmachbar als bei Frauen mit Kindern bis Ende der Schulpflicht. Auch Frauen über 40 Jahre zeigen eine ähnliche

Belastung wie Frauen mit Kindern über der Schulpflicht. Dies ist in erster Linie auf deren deutlich höhere Erwerbsintensität zurückzuführen. Anders hingegen bei den Männern: Hier liegen die Vereinbarkeitskonflikte bei unter-40-jährigen Kinderlosen, die in einer Partnerschaft leben, ebenfalls noch erkennbar über der von Vätern mit Kindern vor Schulpflicht, kinderlose Männer über 40 Jahre weisen jedoch deutlich unterdurchschnittliche Vereinbarkeitskonfliktzonen aus. Deren Frauen empfinden sich deutlich höher belastet.

Partnerinnen- und kinderlose Männer weisen durchgehend weit geringere Vereinbarkeitskonflikte aus als partner- und kinderlose Frauen, die, entsprechend ihrer Vollzeitquoten, sogar eine überdurchschnittliche Häufung von Vereinbarkeitskonflikten – sowohl mit der alleinigen Haushaltsführung, die offensichtlich intensiver als die der Männer ausfällt, als auch mit familiären Pflichten über ihren Haushalt hinaus – erkennen lassen. Somit wird offensichtlich, dass auch und gerade alleinlebende Frauen höhere Vereinbarkeitsbelastungen haben können als Mütter mit Kindern.

2.6 Zusammenfassende Betrachtung

Über die letzten beiden Jahrzehnte hat sich der Zeitdruck auf die Familien kontinuierlich erhöht. Sowohl Männer als auch Frauen sind nun mehr und persistenteren Zeitrestriktionen ausgesetzt. Effektive Steigerungen von Arbeitszeiten sind als solche zwar nicht ausmachbar, aber erhöhte Erwerbspartizipation der Frauen – oft bei geringeren Stundenausmaßen. In Summe wird jedoch deutlich mehr gearbeitet. Hinzu kommen vermehrte Ausbildungen, denen neben der eigentlichen Erwerbsarbeit nachgegangen wird. Auch wachsen Praktika und zeitlich befristete Ausbildungsstellen in Betrieben, die nicht der direkten Erwerbsarbeit zugerechnet werden, die Betreffenden aber zusätzlich, neben der Hauptausbildung, unter Druck setzen.

Kumuliert man diese erwerbsnahen Tätigkeiten und stellt sie in Relation zu den sonstigen produktiven Tätigkeiten, die nicht als marktgängige Leistung, sondern im Familienverband, für andere Haushalte oder als allgemeine Freiwilligenarbeit erbracht werden, ist erkennbar, dass die Gesamtheit aller produktiven Leistungen zugenommen hat. Freizeit und v. a. Ruhezeiten sind hingegen deutlich zurückgegangen. Die Menschen müssen inzwischen pro Tag mehr leisten.

Die recht einseitige Mehrbelastung der Frauen, die als solche in den 1990ern noch gut erkennbar war, hat sich inzwischen etwas verschoben. Dennoch leisten Frauen insgesamt immer noch mehr als Männer, d. h. sie sind etwas länger mit produktiven Tätigkeiten beschäftigt, oder anders: sie können pro Tag etwas weniger Zeit für sich und ihre eigenen Bedürfnisse beanspruchen. Es ist jedoch erkennbar, dass diese generelle Zeitressourcenverteilung v. a. durch die der Pensionist/innenhaushalte determiniert ist. Familien und Paare im Erwerbsalter weisen inzwischen sogar Mehrbelastungen seitens der Männer aus. Daraus resultiert auch das Belastungsempfinden der Familienmitglieder.

3 Arbeitszeitmodelle

Grundsätzlich bestehen zwei Möglichkeiten wie Familien mehr Zeit miteinander verbringen können. Zum einen können Eltern die Zeit, die sie mit Erwerbsarbeit verbringen, reduzieren. Durch eine Reduktion des Stundenausmaßes der Erwerbsarbeit steht ceteris paribus mehr Familien- und Erziehungszeit zur Verfügung. Alternativ dazu besteht auch die Möglichkeit, dass sie ihre Erwerbsarbeit zeitlich bzw. räumlich verschieben. Hierbei kommt es zwar kaum zu einer absoluten Steigerung an Familienzeit, es ist jedoch möglich, dass so längere Zeiträume am Stück für die Familien geschaffen werden.

3.1 Reduktion der Arbeit(szeit)

Die Diskussion um Arbeitszeitverkürzung ist beinahe so alt wie der industrielle Kapitalismus und war insbesondere im 19. Jahrhundert eine zentrale Forderung der Arbeiterbewegung (Schwendinger 2015). Grundsätzlich war *die Industrialisierung zum Zweck der Arbeitszeitverkürzung* für alle Menschen lange ein Versprechen der Moderne. Dieses wurde zunehmend aus den Augen verloren (Scherf 2015).

So experimentierte beispielsweise in der „Great Depression“ der 1930er Jahre der Frühstücksflockenhersteller W.K. Kellogg mit Arbeitszeitverkürzung auch als Antwort auf die ausgeprägt hohe Arbeitslosigkeit: Er tauschte die drei 8-Stunden-Schichten pro Tag gegen vier 6-Stunden-Schichten in seiner Produktionsstätte in Battle Creek (Michigan). Als Ergebnis wurden hunderte neue Menschen eingestellt, die Produktionskosten fielen und die Beschäftigten operierten effizienter. Teile dieses Schichtsystems blieben bis 1985 erhalten.

John Maynard Keynes sah 1930 in seiner Utopie über die Arbeitsgesellschaft in 100 Jahren folgende Entwicklung: Für ihn entwickelte sich der Lebensstandard der Menschheit – nach einem relativen Stillstand von mehr als 2000 Jahren – ab dem 18. Jahrhundert rasant weiter. Durch die weitreichenden technischen Entwicklungen sei in 100 Jahren eine deutlich höhere Lebensqualität möglich, die sich in einer Reduktion und gerechten Verteilung von Arbeit auswirken würde (Keynes 1930):

„For many ages to come the old Adam will be so strong in us that everybody will need to do some work if he is to be contented. We shall do more things for ourselves than is usual with the rich today, only too glad to have small duties and tasks and routines. But beyond this, we shall endeavour to spread the bread thin on the butter-to make what work there is still to be done to be as widely shared as possible. Three-hour shifts or a fifteen-hour week may put off the problem for a great while. For three hours a day is quite enough to satisfy the old Adam in most of us!”

Europas Arbeitszeitpolitik schien sich Keynes' Zukunftsvisionen in den darauf folgenden Jahrzehnten durchaus anzunähern. Die sukzessiven Arbeitszeitverkürzungen des 19. und 20. Jahrhunderts endeten allerdings weit vor der Erreichung seiner Prognose in den 1980er Jahren, mit Ausnahme von Frankreich, wo die gesetzliche Wochenarbeitszeit im Jahr 2000 von 39 auf 35 Wochenstunden gekürzt wurde. In Österreich wurde in den 1970er Jahren stufenweise die Arbeitszeit von 45 Wochenstunden herabgesetzt, bis schließlich ab 1975 die 40-Stundenwoche erreicht war. In den 1980er Jahren folgten kollektivvertragliche Arbeitszeitverkürzungen auf zumeist 38,5 und in einigen wenigen Branchen auf 36 Wochenstunden. Danach kam es lediglich noch bei den ÖBB im Jahr 2013 zur Einführung der 38,5 Stundenwoche (ÖGB-Archiv; Flecker/Altreiter 2014).

Motive für die Intention, die Arbeitszeit weiter zu verkürzen, gibt es heute verschiedenste. Hier sollen die wichtigsten aus den politischen und wissenschaftlichen Diskursen angeführt und kurz diskutiert werden.

3.1.1 Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Prekarität

Die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit durch Verteilung vorhandener Arbeit ist ein historisch lang existierendes Motiv für Arbeitszeitverkürzung, das schon im späten 19. Jahrhundert Teil des öffentlichen Diskurses war.

Schwendingen (2015) analysierte eine Reihe empirischer Arbeiten zu den Beschäftigungseffekten von Arbeitszeitverkürzung der letzten Jahrzehnte. Die Ergebnisse der Studien sind nicht eindeutig. Jenen Untersuchungen, die einen positiven Effekt auf Beschäftigung sehen, kommen in der Regel auf rund ein Drittel des rein rechnerisch möglichen Effekts (vgl. auch Baumgartner et al. 2001). Nach seinem Resümee können positive Effekte auftreten, sofern eine Reihe von Punkten berücksichtigt werden: Die Arbeitszeitverkürzung soll nicht zu steigenden Lohnstückkosten führen. Dies kann durch den Umfang des Lohnausgleichs beeinflusst werden. Ein weiterer, die Lohnstückkosten beeinflussender Faktor, der in den Untersuchungen häufig vergessen wird, sind die Betriebszeiten. Denn wird die Arbeitszeit reduziert, können je nach Flexibilität der Arbeitsorganisation die Betriebszeiten gleich bleiben, sinken oder steigen. Vor allem in kapitalintensiven Branchen hat dies große Auswirkungen auf die Gesamtkosten der Produktion. Weiters müssen Qualifizierungsmaßnahmen begleitend sicherstellen, dass genügend Fachkräfte vorhanden sind und es nicht, anstelle von Neueinstellungen, zu einer Überstundenausweitung kommt. Zudem müssen Flexibilisierung und Informalisierung der Arbeit (z. B. All-In-Verträge, aufgabenbasiertes Arbeiten, Arbeitszeitkonten etc.) bei einer Arbeitszeitverkürzung berücksichtigt werden. Das betrifft auch andere Wege, eine Arbeitszeitverkürzung zu umgehen, wie etwa lange Durchrechnungszeiträume oder günstige Überstundenregelungen; Personalfixkosten müssen gering gehalten werden; die Akzeptanz bei den Beschäftigten muss gegeben sein, und diese ist in Zeiten eines stagnierenden Lohnniveaus eher weniger gegeben. Zudem muss die makroökonomische Akzeptanz gegeben sein, und diese ist historisch gesehen in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sowie in Boom-Phasen am höchsten. In Zeiten wirtschaftlichen Aufschwungs war in der Vergangenheit vor allem die rasant steigende Produktivität in Kombination mit der Zunahme körperlicher und gesundheitlicher Belastungen, ein Argument, das für Arbeitszeitverkürzung zählte. Als letzte und wichtigste Voraussetzung für eine gelungene Arbeitszeitverkürzung mit positiven Beschäftigungseffekten führt Schwendingen (2015) den politischen Konsens und die Akzeptanz von Arbeitgeber/in-nenseite an.

Aktuell – in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit in weiten Teilen Europas – wird der Beschäftigungseffekt wieder zunehmend als Argument für eine Arbeitszeitverkürzung angeführt. Bei begrenztem Wirtschaftswachstum mit weiterhin steigender Produktivität, wie es heute der Fall ist, reicht das Arbeitsvolumen nicht aus, um für die zunehmende Zahl der Arbeitskräfte ausreichend Arbeitsplätze bereit zu stellen. Daher wurde in wirtschaftlichen Krisenzeiten Arbeitszeit immer wieder in Form von Kurzarbeit gekürzt, um das geschrumpfte Arbeitsvolumen besser zu verteilen. Dabei wird zumeist die Arbeitszeit auf begrenzte Zeit verkürzt, verteilt und der Einkommensverlust (teilweise) durch die öffentliche Hand ausgeglichen. In Europa wurde Kurzarbeit ab den Jahren 2008/09 in vielen Ländern wie Österreich, Deutschland, Belgien,

Frankreich und in den Niederlanden durchaus erfolgreich umgesetzt. Insofern wurde Arbeitszeit auch im 21. Jahrhundert verkürzt, wenn auch nicht in Form einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung (Flecker/Altreiter 2014).

Flecker/Altreiter (2014) weisen darauf hin, dass Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung das Einkommen der Beschäftigten nicht reduzieren sollten, da die Lebenshaltungskosten derzeit ständig steigen und eine sinkende Kaufkraft der Bevölkerung dem gesetzten Beschäftigungsanreiz entgegenwirken würde.

3.1.2 Balance von Care-Work und Erwerbsarbeit

Dieses Motiv steht im Zentrum dieser Studie. Bereits heute wird die Arbeitszeit auf individueller Basis in Österreich und vielen anderen (europäischen) Ländern hauptsächlich aus familiären Gründen reduziert. Das häufigste Motiv für Teilzeitarbeit war für 38% der teilzeitbeschäftigten Frauen die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen; bei den Männern waren es nur 5%, ihr häufigstes Motiv ist Weiterbildung²⁸. Damit ist die Balance von Care- und Erwerbsarbeit ein besonders gewichtiges Motiv in der Debatte um die generelle Arbeitszeitverkürzung.

In vielen europäischen Ländern gibt es bereits diese gruppenspezifische Arbeitszeitverkürzung für Eltern (oder pflegende Angehörige) in Form von z. B. Elternteilzeiten. Diese werden in Kapitel 4 noch ausführlicher dargestellt.

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung hätte in Bezug auf die Vereinbarkeitsfrage den Vorteil, dass sie das Ungleichgewicht von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten und hier insbesondere zwischen Müttern und anderen Beschäftigten reduzieren könnte. So würden bei einem entsprechenden Lohnausgleich auch die negativen Effekte auf das Einkommen und die sozialrechtliche Absicherung der Teilzeitbeschäftigten reduziert werden. Die generelle AZ-Verkürzung würde zudem dem Wunsch vieler Vollzeitbeschäftigter nach weniger und dem Wunsch vieler Teilzeitbeschäftigter nach mehr Wochenstunden entgegen kommen (Flecker/Altreiter 2014). Kurz-Scherf (2016) sieht die derzeitige Teilzeitarbeit als eine prekäre Beschäftigung, die sich durch schlechte soziale Absicherung bemerkbar macht.

Da eine generelle Arbeitszeitverkürzung alleine noch keine geschlechtergerechtere Aufteilung der unbezahlten Arbeit mit sich bringt, plädieren Flecker/Altreiter (2014) für begleitende gesellschaftspolitische Maßnahmen.

Im Kapitel 5 werden die einzelnen Modelle zur Arbeitszeitverkürzung insbesondere auf das Thema der Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit beleuchtet.

3.1.3 Gleichstellung der Geschlechter

Vor dem Hintergrund, dass für Frauen in Österreich Teilzeitarbeit zunehmend zum Normalarbeitsverhältnis wird, weil sie den Hauptteil der unbezahlten Arbeit leisten, ist Arbeitszeitverkürzung auch ein Gleichstellungsthema. Insgesamt gibt es in Österreich in den letzten 20 Jahren

²⁸ Statistik Austria Mikrozensus 2015

eine Stagnation der vollzeitbeschäftigten Personen, während die Zahl der Teilzeitbeschäftigten steigt, von denen rund 80% weiblich sind (u. a. Dörfler/Wernhart 2016).

Da Arbeit letztlich nicht nur Lohn- und Erwerbsarbeit ist und die unbezahlte Arbeit sogar ein größeres Volumen aufweist, müssen auch geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Muster von Leben und Arbeit im Zusammenhang mit Arbeitszeitverkürzung betrachtet werden (vgl. Kurz-Scherf 2016).

Frauen arbeiten, wie schon im Abschnitt 1.2 aufgezeigt, hauptsächlich aus Care-Motiven in Teilzeitarbeit und erleiden dadurch einen deutlichen Nachteil gegenüber Personen, die keine Care-Arbeit leisten. Dies äußert sich in einem geringeren Einkommen, einer schlechteren Absicherung im Alter und schlechteren Aufstiegschancen im Job. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, insbesondere mit einem (teilweisen) Lohnausgleich könnte diese Benachteiligungen abfedern.

Insbesondere für die Geschlechtergerechtigkeit sind durch eine Arbeitszeitverkürzung mit Lohn- und Personalausgleich positive Effekte zu erwarten. Damit könnte einerseits dem Trend der Aufteilung bei Paaren mit Kindern in „Vollzeit-Männer und Teilzeit-Frauen“ entgegengewirkt werden. Andererseits würde dies zu einer Aufwertung der Teilzeit führen. In Frankreich hatte beispielsweise die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden den Effekt, dass die Vollzeitarbeit von Frauen anstieg (vgl. Fagnani/Letablier 2007).

Gerade in einer gesellschaftlichen Realität, in der mehrheitlich beide Elternteile bzw. Alleinerziehende erwerbstätig sind, weist eine Arbeitszeitverkürzung besondere Dringlichkeit auf. Schon eine geringe Verkürzung der Normalarbeitszeit würde den Zeitdruck für erwerbstätige Eltern verringern, mehr Zeit für Versorgungsarbeit ermöglichen und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Aufteilung dieser Arbeit führen. Die Zielsetzung der Angleichung der weiblichen Erwerbsarbeitszeit an die männliche Norm erscheint hingegen – nicht nur aus beschäftigungspolitischen Gründen – weder realistisch noch erstrebenswert. Die volle Leistungsfähigkeit ist in einer einigermaßen beanspruchenden Vollzeitarbeit inklusive regelmäßiger Überstunden ohne einen versorgenden Elternteil über längeren Zeitraum nicht gegeben. Dies ist insbesondere in Lebensabschnitten der Fall, wo zeitintensive Versorgungsarbeit für Kinder oder Pflegebedürftige anfällt.

Eine generelle Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich würde den Spielraum für die Gestaltbarkeit der Arbeitszeit wesentlich erhöhen. Steinrücke (2004: 159) definiert in diesem Sinne das Ziel einer „Vollbeschäftigung neuen Typs auf der Basis einer neuen, radikal verkürzten Normalarbeitszeit“. Die von Reproduktionsarbeit wie Haus- und Versorgungsarbeit entlasteten beruflichen Biographien von Männern definieren noch immer die Arbeitsplatzwartungen und erfolgreiche Karrieremuster. Dabei geht es auch um eine Aufhebung der Zweiteilung und Hierarchisierung der Lohnarbeit einerseits und der unbezahlten Reproduktionsarbeit andererseits und um eine Abkehr von der Annahme, dass die Organisation der Lohnarbeit nichts mit der Organisation der Reproduktionsarbeit zu tun habe und sich letztere quasi von selbst regelt.

Arbeitszeit sollte daher nicht ausschließlich unter dem Aspekt der Beschäftigungseffekte diskutiert werden, es müssten auch noch stärker die Auswirkungen auf die Qualität des Lebens

betont werden. Wie der Soziologe Hartmut Rosa formuliert: „Wenn wir die Struktur und Qualität unseres Lebens untersuchen wollen, sollen wir uns seinen Zeitstrukturen zuwenden.“ In diesem Sinne sollte Arbeitszeit als wichtige Dimension gesellschaftlicher Entwicklung und als Chance für eine gerechtere Gestaltung der Geschlechterverhältnisse verstanden werden (Rosa, zitiert in Sorger 2014).

3.1.4 Gesundheitsförderung

Gesündere Arbeitsbedingungen sind ein weiteres wichtiges Argument in der Diskussion um Arbeitszeitverkürzung. So ist gerade in Zeiten des steigenden Pensionsantrittsalters, steigendem Zeitdruck und psychischen Belastungen eine geringere Tages- und Wochenarbeitszeit eine Form der Krankheitsprävention und ein Schritt hin zum altersgerechten Arbeiten. Denn zwischen der Dauer der Arbeitszeit und dem Gesundheitszustand von Beschäftigten besteht ein eindeutiger Zusammenhang (Scherf 1015): So fanden beispielsweise Sparks und Cooper (1997) in ihrer quantitativen Meta-Analyse einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Höhe durchschnittlich geleisteter Arbeitsstunden und dem Auftreten von gesundheitlichen Problemen sowohl physischer als auch psychischer Art. Aber auch die Lage der Arbeitszeit wirkt sich deutlich auf die Gesundheit aus: Schichtarbeit und insbesondere Nachtarbeit werden seit langem mit negativen Konsequenzen für die Gesundheit, wie Herzerkrankungen, Erkrankungen des Verdauungsapparats und Erschöpfung assoziiert. Nielsen et al. (2009) schlossen aus ihrer empirischen Untersuchung bei Altenpflegerinnen, dass neben dem Ausmaß der Arbeitszeit vor allem das Umsetzen der individuellen Präferenzen beim Arbeitszeitausmaß Auswirkungen auf die Gesundheit hat.

Wesentlich für die Erreichung positiver Effekte der Arbeitszeitverkürzung auf die Gesundheit ist, dass die Arbeit selbst nicht verdichtet wird, dass es zu einer Verkürzung der täglichen Arbeitszeit kommt und dass regelmäßige Ruhezeiten während eines Arbeitstages eingehalten werden (Flecker/Altreiter 2014).

3.1.5 Abgeltung des Produktivitätszuwachses

Kunz und Müller (1977) stellen in ihrer Untersuchung eine produktivitätsorientierte Arbeitszeitverkürzung einer Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich gegenüber. Erstere stellte eine Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der Produktivitätssteigerung anstelle von Realeinkommenserhöhungen dar und hätte den Vorteil, den privaten Konsum und damit das Wirtschaftswachstum nicht abzuschwächen, sondern würde im Gegenteil durch die vermehrte Freizeit den privaten Konsum von Gütern und Dienstleistungen sogar stimulieren. Dieses Modell hätte zudem größere Akzeptanz bei den Arbeitnehmern/innen. Gleichzeitig würden die Produktionskosten nicht stärker steigen als bei anderen Tariflohnanpassungen.

In Österreich bleibt das reale Wachstum der Löhne seit den 1980er Jahren hinter dem Produktivitätswachstum zurück. Diese Entwicklung besteht seit die Löhne in den 1970er Jahren, dem Jahrzehnt mit der massiven Arbeitszeitverkürzung hin zur 40-Stundenwoche, gegenüber dem Produktivitätswachstum aufgeholt hatten (vgl. Guger/Marterbauer 2004). Insofern wäre eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung bei zumindest teilweisem Lohnausgleich eine Form der Abgeltung dieser vergangenen Entwicklung an die Beschäftigten.

3.1.6 Erhöhung der Produktivität

Ein weiteres wichtiges Motiv, welches vor allem auf Seite der Arbeitgeber/innen enorme Bedeutung hat, ist die Erhöhung der Produktivität der einzelnen Beschäftigten durch Arbeitszeitverkürzung. Empirische Untersuchungen zeigen, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit nur zu einem Drittel zur Ausweitung von Beschäftigung führt und zu zwei Drittel zur Erhöhung der Produktivität. Erfolgt nun der Lohnausgleich in der Höhe dieser Produktivitätseffekte, so bleiben die Lohnstückkosten und damit die Wettbewerbsfähigkeit konstant. Der von einer Arbeitszeitverkürzung (um etwa 10%) ausgelöste Zuwachs der Arbeitsproduktivität in den Modellrechnungen des österreichischen Wirtschaftsforschungsinstituts (WIFO) liegt bei etwa 7% (Baumgartner et al. 2001; Marterbauer 2011).

Eine Reihe ökonomischer Studien zeigt, dass Freizeit (all jene Zeit außerhalb von Erwerbsarbeit und Bildungszeit) einen positiven Einfluss auf die Lebensqualität und das Humankapital hat und dies wiederum das Wirtschaftswachstum positiv beeinflusst. Umgekehrt haben lange Überstunden eine negative Auswirkung auf die Produktivität und Effizienz von Beschäftigten (u.a. Beatty und Tobert 2003; Maguire 2008; Piergiovanni et al. 2009; Rau und Triemer 2004 zitiert nach Wei/Qu/Ma 2015).

Wei/Qu/Ma 2015 untersuchten in ihrer Studie den Einfluss von Freizeit auf das Wirtschaftswachstum in den drei großen Volkswirtschaften China, Japan und den USA, wobei sie die Freizeitgestaltung in ihrer Qualität differenziert betrachteten. Ausgangslage ist, dass die USA und Japan eine 30mal höhere Arbeitseffizienz aufweisen, während gleichzeitig im Durchschnitt 700 Stunden mehr Freizeit im Jahr zur Verfügung stehen. Die Untersuchung zeigte auf, dass in dem Entwicklungsland China deutlich weniger Freizeit vorhanden ist und zudem das Ausmaß an Freizeit deutlich weniger Einfluss auf die Arbeitseffizienz hat als in den USA und Japan. Die Forscher/innen vermuten, dass ein Grund für den geringeren positiven Effekt von Freizeit in China in der deutlich passiveren Freizeitgestaltung der Chinesen/innen wie Fernsehen, Rauchen und wenig Sport, liegt. Damit hat das in den letzten Jahren deutlich angestiegene Freizeitausmaß in China wenig positive Effekte auf die Arbeitseffizienz und Produktivität.

3.1.7 Mehr Zeit für Weiterbildung

Lebenslanges Lernen wird in Zeiten rasanter technischer Fortschritte von allen Beschäftigten gefordert, um sie vor Arbeitslosigkeit insbesondere im Alter zu bewahren. Die Chance im Rahmen der Arbeitszeit an Fortbildungen zu partizipieren ist nicht allen Arbeitnehmern/innen gleichermaßen gegeben: Beschäftigte in Großbetrieben und Personen mit hohen Bildungsabschlüssen sind dahingehend bevorzugt. Eine in Österreich bereits bestehende Form der Arbeitszeitverkürzung zum Zweck der Weiterbildung ist die Bildungskarenz, Bildungsurlaub oder Bildungsteilzeit. Diese ist allerdings von der Zustimmung der Arbeitgeber/innenseite abhängig und daher nicht allen Beschäftigten zugänglich. Zudem kompensiert das Weiterbildungsgeld den Einkommensverlust nur teilweise. Eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung würde allen Beschäftigten gleichermaßen mehr Zeit für Weiterbildung ermöglichen.

3.1.8 Stärkung von zivilgesellschaftlichem Engagement und Demokratie

Weniger Zeit am Arbeitsplatz verbringen zu müssen bedeutet auch, mehr Zeit für Tätigkeiten zu haben, die nicht unmittelbar dem Verwertungsgedanken unterworfen sind. Damit bleibt erwerbstätigen Personen durch eine Arbeitszeitverkürzung auch mehr Zeit für demokratisches und zivilgesellschaftliches Engagement (Flecker/Altreiter 2014).

3.1.9 Nachhaltigkeit und Ökologie

Bezüglich positiver Auswirkung auf die Ökologie und generelle Nachhaltigkeit gibt es empirisch bislang keine eindeutigen Ergebnisse. Es gibt allerdings Hinweise darauf, dass lange Arbeitszeiten zu einem ressourcenintensiveren Lebensstil beitragen und mehr Freizeit dazu führt, umweltschonendere Alternativen zu wählen, wie mit dem Fahrrad zu fahren oder zu Fuß zu gehen statt das Auto zu benutzen (Flecker/Altreiter 2014).

Zudem könnte durch die Zunahme der Arbeitsproduktivität bei Arbeitszeitverkürzung der Material- und Energieverbrauch und damit die Umweltbelastung verringert werden, ohne das Niveau von Einkommen und Konsum zu schmälern (Fischer-Kowalski/Schaffartzik 2008 in Marterbauer 2011).

3.1.10 Formen der Arbeitszeitverkürzung

Grundsätzlich kann Arbeitszeitverkürzung auf drei Ebenen installiert werden:

1. Gesetzliche Ebene: Hier ist die Arbeitszeitverkürzung naturgemäß am breitesten verankert und bildet einen Maximalrahmen für die reguläre Arbeitszeit. Sie kann aber auch nur für bestimmte Gruppen von Beschäftigten gelten z. B. Eltern bzw. frei wählbar sein.
2. Kollektivvertragliche Ebene: Auf kollektivvertraglicher Ebene gibt es in Österreich schon eine Vielzahl an Beispielen mit kürzerer Wochenarbeitszeit und mehr freien Tagen als im Arbeitsrecht verankert ist. Zudem gibt es eine Reihe von Beispielen zu weitergehender Arbeitszeitverkürzung, die in der jüngeren Vergangenheit in Österreich und anderen europäischen Ländern zumeist zur Beschäftigungssicherung eingesetzt wurden.
3. Betriebliche Ebene: Auf betrieblicher Ebene gibt es einige innovative, internationale Beispiele zur Arbeitszeitverkürzung von einzelnen Unternehmen, abseits gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Regelungen.

Zudem lässt sich Arbeitszeitverkürzung nach bestimmten Ausrichtungen unterscheiden:

➤ Optionale Arbeitszeitverkürzung vs. generelle Arbeitszeitverkürzung

Bei der optionalen Arbeitszeitverkürzung kann in einem Betrieb oder in einer Lebensphase gewählt werden, ob der/die Beschäftigte die Arbeitszeit verkürzen möchte. Die Niederlande haben beispielsweise ein optionales System der Arbeitszeitverkürzung. Der Nachteil eines solchen Modells ist, dass geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht verändert bzw. sogar weiter zementiert wird. Zudem wird die Unternehmenskultur dadurch weniger beeinflusst als bei einer

generellen Arbeitszeitverkürzung im Unternehmen. Der Vorteil einer optionalen Arbeitszeitverkürzung ergibt sich vor allem dann, wenn kein Lohnausgleich vorgesehen ist und die Beschäftigten daher nach ihrer individuellen finanziellen Situation entscheiden können.

➤ Allgemeine vs. gruppenspezifische Arbeitszeitverkürzung

Diese Unterscheidung überschneidet sich teilweise mit der obigen. Beispiele für gruppenspezifische Arbeitszeitverkürzung sind beispielsweise die Elternteilzeit oder Altersteilzeit. Die verkürzte Arbeitszeit gilt nicht für alle Beschäftigten, sondern ist auf bestimmte Gruppen beschränkt. Diese Form der Arbeitszeitverkürzung wird auch Lebensphasenmodell genannt, da sie sich auf bestimmte Phasen im Leben, wie Elternschaft, Weiterbildung oder das höhere Erwerbsalter beschränkt. Dafür gibt es in Österreich bereits Modelle auf gesetzlicher Ebene wie die Elternteilzeit, Bildungsteilzeit oder Altersteilzeit. Beispiele für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung sind die Einführung der 40 Stundenwoche in Österreich 1975 und die 35-Stundenwoche in Frankreich, wobei bei letzterer Ausnahmen für bestimmte Gruppen (z. B. Managementebene) vorgesehen sind. Nachteil der gruppenspezifischen gegenüber der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung ist beispielsweise bei Teilzeitregelungen für Eltern, dass sie die geschlechtsspezifische Aufteilung von Care- und Erwerbsarbeit weiter zementieren, da sie hauptsächlich von Frauen beansprucht werden.

➤ Arbeitszeitverkürzung mit (teilweisen) oder ohne Lohnausgleich

Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich gab es in Österreich zuletzt vor rund 40 Jahren bei Einführung der 40-Stundenwoche. Bei Modellen wie der Elternteilzeit erfolgt die Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, allerdings wird zumindest die Pensionshöhe²⁹ für die ersten vier Lebensjahre eines Kindes (teilweise) ausgeglichen, wenn man überwiegend für die Kinderbetreuung zuständig ist. Einen teilweisen Lohnausgleich sehen die Modelle Kurzarbeit, Solidaritätsprämie, Altersteilzeit und Bildungsteilzeit vor.

Die österreichischen Arbeitnehmer/innenvertretungen unterstützen eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich und verweisen dabei auf den Anstieg der Arbeitsproduktivität bei sinkender bzw. stagnierender Lohnquote der letzten Jahre bzw. Jahrzehnte (Pirklbauer et al. 2016).

➤ Arbeitszeitverkürzung mit oder ohne der Schaffung neuer Jobs

Eine Arbeitszeitverkürzung, die nicht mit der Schaffung neuer Jobs verknüpft ist, kann zur Leistungsverdichtung und in Folge auch zu schlechterer Qualität der Erwerbsarbeit führen, sofern das Gesamtarbeitsvolumen nicht gleichzeitig sinkt. Letzteres ist bei Kurzarbeit der Fall, wo aufgrund einer gesunkenen Auftragslage die Arbeitszeit verkürzt wird. Die Schaffung neuer Jobs bei gleichzeitiger Arbeitszeitverkürzung ist beispielsweise beim Solidaritätsprämienmodell vorgesehen (vgl. Kurz-Scherf 2016).

²⁹ Es besteht für die ersten vier Jahre ab der Geburt des Kindes eine Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung. Die Beitragsgrundlage und damit auch die Bemessungsgrundlage für die Pension beträgt im Jahr 2016 € 1.735,06 monatlich und wird jährlich angepasst.

➤ Verkürzung der Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit

Die Verkürzung von Arbeitszeit kann unterschiedlich flexibel gestaltet sein. Bei einer reinen Verkürzung der Jahresarbeitszeit, wie es die französische 35-Stundenwoche eigentlich ist, kann z. B. an manchen Tagen bis zu 10 Stunden und an anderen gar nicht gearbeitet werden. Die Eignung dieses Modells zur Förderung der Vereinbarkeit mit Familienzeit hängt stark von der Kräftebalance in den Verhandlungen um die Lage der Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber/in- und Beschäftigtenseite ab. Arbeitszeitverkürzung, die sich auf Wochen- oder gar Tagesarbeitszeit bezieht, ist für beide Seiten zwar weniger flexibel, erleichtert aber die Abstimmung mit Kinderbetreuungseinrichtungen und macht die Aufteilung der Care-Arbeit mit dem anderen Elternteil oder sonstigen Angehörigen jedenfalls planbarer.

3.2 Verschiebung der Arbeit(szeit)

Gleitzeitmodelle mit und ohne Kernzeiten sind mittlerweile in Österreich weit verbreitet. Nach den aktuellsten Zahlen von Statistik Austria³⁰ hatten 2010 rund 20% der unselbständig Beschäftigten in Österreich eine Gleitzeitregelung. Ein Wert, der in den letzten Jahren weiter gestiegen sein dürfte. Während diese kurzfristigen Arbeitszeitkonten wohl bekannt sind, sollen in diesem Kapitel neuere alternative bzw. ergänzende Möglichkeiten einer flexiblen Erwerbsarbeitsgestaltung dargestellt werden.

3.2.1 Flexible Lebensarbeitszeitmodelle

Im Gegensatz zu den bereits genannten kurzfristige Arbeitszeitkonten sind langfristige Arbeitszeitkonten, welche unter den Begriffen Lebensarbeitszeitkonten bzw. Zeitwertkonten thematisiert werden, in Österreich eher noch die Ausnahme. Die Grundidee sei hierbei anhand folgenden Zitates beschrieben (ÖAAB-Generalsekretär August Wöginger³¹).

"Dabei geht es im Wesentlichen um die Ansparung von Einkommens- und Zeitbestandteilen im Erwerbsverlauf, um damit später phasenweise Arbeitszeiten reduzieren zu können, ohne Einkommenseinbußen hinnehmen zu müssen. Das Zeitwertkonto soll die persönliche Flexibilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern heben und eine Selbstbestimmung über die Umverteilung der Lebensarbeitszeit ermöglichen. Das Guthaben kann für berufliche Auszeiten, für Kinderbetreuung, für Ausbildungen oder bei persönlichen Notlagen genutzt werden. Mittels betrieblicher Vereinbarung und mit Zustimmung des Betriebsrats sollen die angesparten Zeitguthaben auch in Krisenzeiten aufgebraucht werden können, um die Mitarbeiter vor Kurzarbeit oder Kündigung zu bewahren"

Vom Prinzip her könnten so z.B. potentielle Eltern bei geplantem Familienzuwachs zunächst mehr arbeiten und anschließend diese aufgebauten Mehrstunden durch Arbeitszeitreduktion in der Kleinkindphase ohne Einkommensverluste wieder abbauen. Wie die Beispiele in Abschnitt 4 zeigen, wird in der Realität jedoch oft aus Gründen der leichten Handhabbarkeit

³⁰ „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ Statistik Austria (2011)

³¹ http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20130130_OTS0164/woeginger-mehr-selbstbestimmung-und-flexibilitaet-durch-das-zeitwertkonto

Zeit- statt Geldguthaben angespart, wodurch der ursprüngliche Gedanke des Modells konterkariert wird. Als tatsächliches Lebensarbeitszeitmodell wird dieses vorwiegend als Instrument für Frühpensionen genutzt und nicht in der primären Familienphase.

3.2.2 Telearbeit und Home-Office

Viele Eltern sehen in der Möglichkeit von zuhause aus zu arbeiten eine Chance zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine vom deutschen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015) beauftragte Studie vom Institut für Demoskopie Allensbach ergab, dass 57% der Eltern mit minderjährigen Kindern, die auch zu Hause arbeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Möglichkeit zur Heimarbeit viel leichter fällt und 36% etwas leichter. Der Großteil der Eltern sieht in der flexiblen Einteilung der Arbeit im Home-Office den Vorteil, kurzfristig auf besondere Bedürfnisse der Kinder einzugehen und dann weiterzuarbeiten (88%) oder ein krankes Kind zu pflegen, ohne sich dafür frei nehmen zu müssen (83%). Nutzerinnen und Nutzer von mobilen Arbeitsformen sparen durchschnittlich 4,4 Stunden durch Heimarbeit, zum Beispiel durch den Wegfall des Arbeitsweges. Diese Zeit wird von Eltern vor allem für mehr Familienzeit verwendet (80%).

Trotz dieser Zahlen scheint sich Heimarbeit in Deutschland (noch) nicht durchgesetzt zu haben. Die Zahl der deutschen Arbeitnehmer/innen, die manchmal oder hauptsächlich zuhause arbeiten, ist laut Statistischem Bundesamt (2016) sogar rückläufig. So verringerte sich der Anteil der zuhause Tätigen im Jahr 2014 verglichen mit 2004 bei Frauen um 2 Prozentpunkte auf 10% und bei Männern um 3 Prozentpunkte auf 12%.

Für Österreich behandelt Statistik Austria (2016) in ihrem Bericht „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung“ auch das Thema Arbeitsorte und Mobilität und berichtet von einem Anteil von 3,7% der Erwerbstätigen (18,1% der Selbständigen und 1,6% der Unselbständigen), die ihren Hauptarbeitsplatz zuhause haben. Weitere 12,7% der Erwerbstätigen, die ihren Hauptarbeitsplatz nicht zuhause haben, gaben an, zusätzlich auch von zuhause zu arbeiten. Seit 2006 ist in Österreich der Anteil an unselbständig Erwerbstätigen, die zuhause arbeiten, nur geringfügig gestiegen. Der Anteil jener, die die Hälfte oder mehr der Arbeitstage im Referenzzeitraum³² zuhause gearbeitet haben, betrug 2006 5,82%, 2014 waren es 6,38% und 2016 nur mehr 6,07%. Etwas stärker gestiegen ist der Anteil derer, die an weniger als der Hälfte der Arbeitstage zuhause gearbeitet haben. Dieser Anteil stieg von 7,86% im Jahr 2006 auf 10,11% im Jahr 2016³³.

Den Auswirkungen von Telearbeit widmet sich eine aktuelle Studie, die gemeinsam von Eurofound und ILO (2017) durchgeführt wurde. Sie zeigt, dass Telearbeit mehr Flexibilität, mehr Zeit durch kürzere Arbeitswege, eine bessere Work-Life-Balance und höhere Produktivität mit sich bringt. Die negativen Seiten sind hingegen die Tendenz zu längeren Arbeitszeiten und die stärkere Überschneidung von Berufs- und Privatleben.

Wie sehr Heimarbeit bzw. Telearbeit Produktivitätssteigerungen mit sich bringt bzw. ob diese Steigerungen von der Art der Arbeit und der Arbeitsumgebung am Arbeitsplatz abhängen, wird

³² Referenzwoche der Befragung und zusätzlich die drei Wochen davor

³³ STATcube: Erwerbstätig, Unselbständig, Berufliche Arbeit zuhause

widersprüchlich bewertet. Zum Beispiel wird die erschwerte Kommunikation innerhalb der Belegschaft entweder als Produktivitätssteigerung aufgrund von verringerter Ablenkung gesehen oder als Hemmnis für den notwendigen Austausch innerhalb von Kollegenteams.

An der Florida State University wurde ein Experiment von E. Glenn Dutcher (2012) durchgeführt, um zu untersuchen, in welchem Arbeitsumfeld eintönige und kreative Aufgaben besser verrichtet werden. Zu diesem Zweck mussten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer entweder in einem Computerlabor oder außerhalb des Labors über eine Internetseite zuerst eintönige Aufgaben, das Abtippen von Zeichenketten, und danach kreative Aufgaben verrichten und wurden entsprechend der Leistung finanziell kompensiert. Die kreative Aufgabe war der „unusual uses test“. Bei diesem Test mussten ungewöhnliche Verwendungszwecke zu vorgegebenen Objekten genannt werden. Der ursprüngliche Verwendungszweck des Objektes wurde nicht gewertet und für einen Verwendungszweck, den niemand anderer genannt hat, gab es die doppelte Entlohnung. Die Ergebnisse zeigen, dass die Umgebung außerhalb des Labors die Produktivität bei der eintönigen Arbeit um 6-10% senkt, aber die Produktivität bei der kreativen Arbeit um 11-20% steigert. Eine mögliche Erklärung ist, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei eintönigen Aufgaben leichter ablenken lassen und es außerhalb des Labors mehr Quellen der Ablenkung gibt. Außerdem werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer innerhalb des Labors vielleicht durch die Anwesenheit und Tippgeräusche der anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch so genannte Peer-Effekte zu einer besseren Leistung motiviert.

Grundsätzlich lassen sich zwei Trends zu Telearbeit bzw. Home-Office erkennen. In Europa wird mit dem Argument der Familienfreundlichkeit von staatlicher aber auch betrieblicher Seite (hier oft auch unter dem neuen Begriff „Vertrauensarbeit“ subsumiert) eine Erwerbstätigkeit außerhalb des Büros verstärkt gefördert. Andererseits besteht auch der Trend aus den USA kommend, dass Unternehmen, welche ehemals als Vorreiter für diese Arbeitsformen galten, verstärkt von diesen wieder abrücken.

3.2.3 Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit gilt als einer der neuen Begriffe in der Mitarbeiterführung. Laut einer Umfrage von Deloitte Österreich (2015) wenden bereits 23% der an der Befragung teilgenommenen Unternehmen Vertrauensarbeitszeit an. Hierbei ist jedoch nicht klar, was unter diesem Begriff genau verstanden wird, da es keine allgemeingültige Definition gibt und diese arbeitsrechtlich nicht gefasst ist, wodurch die gelebte Vertrauensarbeitszeit sich in den einzelnen Unternehmen durchaus unterscheidet.

Einzelne Eckpunkte, die in diesem Zusammenhang thematisiert werden, lassen sich jedoch festmachen. So wird auf eine Arbeitszeitkontrolle weitgehend verzichtet. Statt einer Zeit kommt es im Unternehmen zu einer Ergebnisorientierung. Es werden sogenannte „Milestones“ festgelegt, die zu einem bestimmten Zeitpunkt erreicht werden sollen. Wann, wieviel und wo die Mitarbeiter/innen arbeiten um diese Vorgaben zu erreichen, entscheiden diese weitestgehend selbst. Somit haben die Mitarbeiter/innen einen hohen Grad an Flexibilisierung. Gleichzeitig fordert dieses Modell aber auch eine hohe Eigenverantwortlichkeit bei der Arbeitsgestaltung von den Mitarbeiter/innen ein. Für die Arbeitnehmenden bedeutet dies einerseits, dass sie nun ihre einzelnen Lebensbereiche im größeren Ausmaß selber in Einklang bringen können, jedoch steigt dadurch auch der Koordinationsaufwand im täglichen Leben weiter an.

Letztlich hängt der Erfolg dieses Modells - wie es schon der Name beinhaltet - vom gegenseitigen Vertrauen des Unternehmens und der Mitarbeiter/innen ab, dass dieses zum Vorteil beider Seiten gelebt wird. Das Unternehmen muss darauf vertrauen, dass die Mitarbeiter/innen ihre Freiheiten in der Arbeitsgestaltung nicht missbrauchen und die Produktivität darunter leidet. Die Mitarbeiter/innen müssen hingegen wiederum darauf vertrauen, dass das Unternehmen keine Ziele vorgibt, die nur durch maximale Arbeitszeitbelastung und maximale Erreichbarkeit realisierbar sind, wodurch es de facto statt zu einer Flexibilisierung der Arbeit zu einer Dauerbelastung durch diese kommt.

Da Vertrauensarbeitszeit kein gesetzlich geregelter Begriff ist, stellt sich die Frage, wie diese im Einklang mit dem Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz arbeitsrechtlich korrekt umsetzbar ist, da auch hier Höchstarbeitszeiten bzw. Ruhezeiten einzuhalten sind. Laut Deloitte Consulting (2013) kann Vertrauensarbeitszeit auf zwei Arten korrekt umgesetzt werden. Als All-In-Vereinbarung mit ausreichender Überzahlung des kollektivvertraglichen Gehalts, mit dem sämtliche Überstundenleistungen vollständig abgedeckt werden, wobei All-In-Vereinbarungen unter ArbeitsrechtsexpertInnen nicht unumstritten sind. Die Arbeitsaufzeichnung wird an die Mitarbeiter delegiert, wobei das Unternehmen nach wie vor die Einhaltung der Höchstgrenzen der Arbeitszeiten kontrolliert. Es werden jedoch keine Zeitkonten mehr geführt. Alternativ besteht die Möglichkeit, Vertrauensarbeit als Sonderform der Gleitzeit zu leben. Es werden also weiterhin Zeitkonten mit Gleitzeitrahmen und -perioden geführt, welche dem eigentlichen Grundgedanken der Zielorientierung widersprechen. In der Praxis wird jedoch flexibel und vertrauensbasiert mit diesen Regelungen umgegangen. Auf jeden Fall hat Vertrauensarbeitszeit durch einen Einzeldienstvertrag zu erfolgen. Eine Betriebsvereinbarung ist derzeit nicht möglich, da kein Fall des § 97 Abs. 22 ArbVG vorliegt. Als sinnvolle Praxis wird von Deloitte Consulting eine mit dem Betriebsrat akkordierte Muster-Vereinbarung gesehen.

3.2.4 Verdichtung der Arbeit mittels eines 12-Studentags

Aktuell steht die Möglichkeit einer Verdichtung der Arbeit mittels eines 12-Studentages zur politischen Diskussion. Hierdurch wäre es möglich, einer Vollerwerbstätigkeit (40 Wochenstunden) in etwas mehr als 3 Arbeitstagen nachzukommen. In weiterer Folge würden sich dadurch längere Zeiträume ohne Erwerbstätigkeit ergeben, welche Eltern nutzen können, um Zeit mit ihrer Familie zu verbringen. Da eine konkrete Ausgestaltung dieses Arbeitszeitmodells derzeit nicht vorliegt, ist es allerdings schwer, über die Vor- bzw. Nachteile auf die Familienzeit zu schließen. Es können aber sehr wohl prinzipielle Überlegungen dazu angestellt werden.

Das schwerwiegendste Problem stellt für Eltern mit Kindern im Kindergarten- bzw. Pflichtschulalter sicherlich die nicht vorhandene institutionelle Betreuung ihrer Kinder an Tagen, an denen 12 Stunden gearbeitet wird, dar. Weder Kinderbetreuungseinrichtungen noch Ganztageseschulen bieten 12 oder mehr Stunden³⁴ Betreuung am Tag an. D.h. diese Randzeiten müssen von einem innerfamiliären bzw. sozialen Hilfesystem (wie z.B. Großeltern) abgedeckt werden, was wiederum voraussetzt, dass dieses überhaupt existiert und zur Verfügung stehen (will). Alternativ dazu müssten eigens zusätzliche (private) Betreuungspersonen (Kindermädchen etc.) organisiert werden. Beide Möglichkeiten erfordern einen zusätzlichen Koordinationsaufwand,

³⁴ Wegzeiten hin und zurück zur Arbeitsstätte müssen auch berücksichtigt werden

wobei zweitens auch eine zusätzliche Kostenkomponente beinhaltet. Selbst für Eltern in Partnerschaften, wo der andere Elternteil während des 12-Studentages des Partners die Kinderbetreuung übernimmt, stellt dies eine Herausforderung dar. Denn dies bedeutet, dass beide Elternteile ihre Arbeitszeit nicht nur untereinander, sondern auch mit ihren jeweiligen (meist unterschiedlichen) Arbeitgebern so zu koordinieren haben, dass immer ein Elternteil sich ganz oder vorwiegend um die Kinderbetreuung kümmern kann.

Weiters stellt die Ausgestaltung der Flexibilisierung in diesem Zusammenhang eine wesentliche Unsicherheit der Bewertung in Bezug auf Familienzeit dar. Der zuvor angesprochene Koordinationsaufwand ist leichter von Eltern zu schultern, wenn die 12-Studentage von ihnen selbst gewählt werden können oder zumindest in Vorhinein vom Unternehmen längerfristig angekündigt werden. Ad hoc Veränderungen der maximalen Arbeitszeiten seitens der Unternehmen würden Familien hingegen voraussichtlich vor große Herausforderungen stellen.

Aus jetziger, theoretisch geleiteter, Sicht könnte das Modell für zwei Elterngruppen von Interesse sein. Eltern mit Klein(st)kindern, bei denen ein Elternteil sich in Elternkarenz befindet und Eltern mit Kindern, die ein Alter erreicht haben, wo Kinderbetreuung im engeren Sinn nicht mehr benötigt wird. Besonders erstere Gruppe könnte durch dieses Modell über einen längeren Zeitraum mehr gemeinsame Familienzeit verbringen, ohne finanzielle Einbußen zu erleiden.

4 Internationale Praxis und Modelle

In diesem Kapitel werden unterschiedliche Beispiele zur Arbeitszeitgestaltung aus verschiedenen Ländern präsentiert. Der Großteil davon ist in die Praxis umgesetzt. Gegliedert wurden die Beispiele nach der Ebene ihrer Implementierung. Begonnen wird mit der gesetzlichen Ebene, gefolgt von der kollektivvertraglichen Ebene und abschließend werden Beispiele in einzelnen Unternehmen gebracht. Soweit Ergebnisse bzw. Informationen vorhanden sind, werden auch die Auswirkungen der Modelle, insbesondere auf die Work-Life-Balance analysiert.

4.1 Gesetzliche Ebene

In diesem Abschnitt werden Beispiele für arbeitszeitverkürzende und arbeitszeitverlagernde Gesetzgebungen angeführt. Hierbei muss zwischen allgemein für die Bevölkerung geltenden und gruppenspezifischen (Eltern-) Maßnahmen unterschieden werden.

4.1.1 Die 35-Stundenwoche in Frankreich

Frankreich ist bislang das einzige Land Europas, in dem die Regierung die Gesetzgebung nutzte, um eine generelle Arbeitszeitverkürzung unter 38 Stunden einzuführen, allerdings ohne jeglichen Lohnausgleich. Die 35-Stundenwoche ist zwar auf gesetzlicher Ebene verankert, ihre Ausspezifizierung findet aber auf kollektivvertraglicher Ebene statt, wie weiter unten im Detail ausgeführt wird.

Konkret wurden in Frankreich 1998 von der Regierung Jospin Gesetze erlassen, die eine 35-Stundenwoche zur Norm machen sollten (Aubry I). Dabei durften kleine Betriebe eine längere Einschleifphase in Anspruch nehmen als große, da sich bereits 2001 zeigte, dass diese Probleme bei der Personalbesetzung hatten. Zudem war das Managementpersonal vorerst ausgenommen von der Arbeitszeitverkürzung, was allerdings beim Verfassungsgerichtshof als unzulässig erklärt und aufgehoben wurde. Die Gewerkschaft des wissenschaftlichen Personals wiederum sprach sich gegen die 35-Stundenwoche aus, sofern keine neuen Jobs in der Forschung geschaffen würden (Goodman 2001 und Milner 2002).

Der Einführung der 35-Stundenwoche in Frankreich Ende der 1990er Jahre ging eine Periode hoher Arbeitslosigkeit im Laufe der 1990er Jahre voran. Daher war die Schaffung von Jobs auch die Hauptzielsetzung der Reform, wenn auch eine Verbesserung der Work-Life-Balance immer wieder als möglicher positiver Effekt erwähnt wurde. Expliziter wurde die Zielsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen durch Arbeitszeitverkürzung erst in der Aubry II³⁵ ausgeführt.

Jedenfalls schuf im Vorfeld der Novelle eine wachsende Zahl an einflussreichen Akteuren wie Beratern/innen, Politikern/innen und Technikern/innen in diesen Jahren die Voraussetzungen für die Umsetzung einer Arbeitszeitverkürzung. So zog beispielsweise das Modell des technischen Entwicklers Pierre de Larroustou von einer 32-Stundenwoche an vier Tagen der Woche große Aufmerksamkeit der Medien auf sich und beeinflusste die Politik soweit, dass es darüber

³⁵ Zweite große Gesetzesnovelle aus dem Jahr 2000, welche einen stärkeren normativen Charakter als Aubry I aufweist.

zur Abstimmung im Parlament kam. Allerdings bekam ein Antrag auf die Umsetzung des Modells 1993 keine Mehrheit im Senat. Im Jahr 1995 schließlich wurde ein Vorschlag der Demokratischen Gewerkschaft gegen den Willen der Regierung umgesetzt, der einen finanziellen Anreiz für Unternehmen vorsah, welche die Arbeitszeit des bestehenden Personals kürzten und dafür zusätzlich Personen beschäftigten. Diese Maßnahmen fanden insbesondere in Unternehmen rückläufiger Sektoren Anwendung zur Restrukturierung der Beschäftigten.

Der Sieg der Linken bei den Wahlen 1997 bildete schließlich die Voraussetzung für die 35-Stundenwoche. In den Wahlen wollten die Sozialisten sich von den Konservativen mit der Forderung zur Arbeitszeitverkürzung ideologisch abgrenzen, nachdem sie sich in anderen Bereichen, wie z. B. bei Privatisierungen wenig von diesen unterschieden. Grundsätzlich forderten die Grünen und Kommunisten bereits schon länger eine Arbeitszeitverkürzung, wobei Letztere dies nur mit vollem Lohnausgleich verknüpfen wollten. Letztlich wurde die 35-Stundenwoche im Rahmen von zwei großen Gesetzesnovellen, benannt nach dem Sozialminister Martin Aubry, eingeführt.

Aubry I hatte zum Ziel die Beschäftigung durch die Arbeitszeitreduktion anzukurbeln. Die Gesetzesnovelle hatte vor allem Anreizcharakter in Form von reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen für die Reduzierung der Arbeitszeit auf Kollektivvertragsebene sowie eine Anhebung der Beschäftigtenzahl um zumindest 6%. Für kleine Betriebe galt die Bedingung mit den zusätzlichen Beschäftigten nicht. Die höchsten finanziellen Anreize gab es für Betriebe, welche die Vereinbarung vor 2000 trafen, danach sank der Level sukzessive ab (Milner 2002).

Die zweite große Gesetzesnovelle (Aubry II) wurde im Jahr 2000 erlassen und hatte schließlich stärker normativen Charakter als Aubry I, das hauptsächlich über Anreize funktionierte. Aubry II beinhaltete die 35-Stundenwoche über eine Beschränkung der Jahresarbeitszeit auf 1.600 Stunden und bot dabei flexible Möglichkeiten, wie individuelle Arbeitszeitkonten, extra Urlaubstage etc., um diese Arbeitszeitreduktion konkret über die Kollektivverträge zu gestalten. Zudem durften in einer Übergangsphase bis zum Jahr 2002 die Überstundenzuschläge um 10% geringer ausfallen, und es war eine Lohnkompensation für jene, die Mindestlohn erhielten, vorgesehen. Die Novelle trat im Jänner 2000 für Unternehmen über 20 Beschäftigte und Anfang 2002 für kleinere Betriebe in Kraft (Milner 2002 und Fagnani/Letablier 2004).

Die gängigsten Abkommen zu Formen der Arbeitszeitverkürzung sahen folgendermaßen aus (Arbeitnehmerkammer Bremen 2012):

- 35 Wochenstunden ohne Ausgleichstage bei 7 Stunden pro Tag,
- 37,5 Wochenstunden plus 1,33 Ausgleichtage pro Monat,
- 39 Wochenstunden und ½ Ausgleichtag pro Woche,
- 39 Wochenstunden und 2 Ausgleichtage pro Monat.

Kommt es zu keiner Einigung bei der Arbeitszeitvereinbarung und wird die 39-Stundenwoche beibehalten, so muss für die 36. bis 39. Stunde 10% Überstundenzuschlag von Firmen unter 20 Beschäftigten bezahlt werden und 25% von Unternehmen mit mehr Beschäftigten. Für die 40. bis 43. Stunde fallen überall 25% an; ab der 44. Wochenstunde 50%.

Welche Effekte können durch diese gesetzlichen Änderungen nun nachgewiesen werden? Beschäftigungseffekte waren am ehesten bei Aubry I gegeben, da hier auch eine Verpflichtung zur Schaffung neuer Jobs als Fördervoraussetzung gegeben war, während dies bei Aubry II nicht der Fall war. Ein Großteil der Unternehmen, rund 80%, fällt allerdings unter Aubry II. Milner (2002) schätzte kurz nach der Gesetzesnovelle die Zahl der daraus entstanden Stellen auf rund 140.000. Im Jahr 2012 wurde ein Gesamtzuwachs je nach Quelle von 300.000 bis 400.000 Jobs geschätzt (Arbeitnehmerkammer Bremen 2012).

Bezüglich der Verbesserung der Work-Life-Balance durch die Reform, muss man folgende Ausgangslage zu Grunde legen: In Frankreich haben viele der Zwei-Verdiener-Haushalte mit kleinen Kindern auch zwei Vollzeitjobs und der Gender-Time-Gap ist geringer als in anderen europäischen Ländern. Im Jahr 2013 lag die Teilzeitquote (unter 30 Wochenstunden) der französischen Frauen bei 22,5%, während sie in Österreich bei einem Drittel (33,3%) lag. Vergleicht man das Arbeitszeitausmaß von Eltern mit Kindern unter 15 Jahren, so arbeiteten im Jahr 2011 rund 40% der Elternpaare in zwei Vollzeitjobs, während es in Österreich mit rund 20% nur halb so viele waren (Dörfler/Wernhart 2016).

Unmittelbar nach der Reform Aubry I jedenfalls reduzierte sich die faktische Arbeitszeit von durchschnittlich 39,5 Wochenstunden im Jahr 1998 auf 38,9 im Jahr 2000. Das Absinken der Arbeitszeit war bei Männern ausgeprägter als bei Frauen; ebenso deutlicher bei Personen mit manuellen Arbeiten gegenüber anderen Beschäftigten (Milner 2002; Fagnani/Letablier 2004).

Gleich nach Einführung der Maßnahme zeigte sich in Milners (2002) Untersuchung in Bezug auf eine höhere Work-Life-Balance – insbesondere die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf – sowie bessere Arbeitsbedingungen im allgemeinen, ein zwiespältiges Ergebnis: Einerseits stieg die Zufriedenheit über das Ausmaß an Freizeit, andererseits stiegen die Beschwerden über die Intensivierung von Arbeit und Stress. Frauen sowie höher Qualifizierte schienen insgesamt mehr zu profitieren. Ungefähr die Hälfte der unselbstständig erwerbstätigen Eltern gab im Jahr 2001 an, durch die Reform mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können; Männer beinahe im gleichen Ausmaß wie Frauen. Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Haushaltsarbeit wurde davon allerdings nicht berührt.

Fagnani/Letablier (2004) fokussierten in ihrer Untersuchung auf die Effekte der Reform im Bereich der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit von Eltern mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren. Die entsprechende Erhebung fand Anfang 2000 statt, zwei Jahre nach der Einführung von Aubry I, und hatte als Grundgesamtheit jene Beschäftigten, die von der Arbeitszeitverkürzung bereits betroffen waren. Unter ihnen gaben 58% an, dass sich ihre Work-Life-Balance durch die Reform verbessert habe; Frauen profitierten subjektiv mit 59,5% etwas mehr als Männer (55,2%), auch wenn dieser Unterschied nicht statistisch signifikant ist. Individuelle Merkmale wie der Bildungsstand, das Einkommen, der Sektor der Beschäftigung und der Beschäftigtenstatus (befristet vs. unbefristet etc.) hatten hingegen kaum Einfluss auf die positiven Effekte der Reform auf die Work-Life-Balance von Eltern. Deutlich mehr Einfluss zeigte hingegen die Möglichkeit der Beschäftigten, die Lage ihrer Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber zu verhandeln: Ungefähr der Hälfte der Eltern wurde die Arbeitszeitgestaltung vom Unternehmen ohne deren Einbindung vorgegeben; die anderer Hälfte konnte entweder selbst oder über die gewerkschaftliche Vertretung mitbestimmen. Sie profitierten deutlich häufiger

von der Arbeitszeitverkürzung als die erste Gruppe (nicht eingebunden: rund 51%; selbst ausgesucht: rund 63%; verhandelt: rund 66%). Ebenso empfanden Eltern mit irregulären Arbeitszeiten (nachts, Wochenende etc.) mit rund 50% gegenüber jenen mit regulären Arbeitszeiten (64%) deutlich seltener einen positiven Effekt auf ihre Work-Life-Balance. Zudem macht es einen signifikanten Unterschied, ob der Arbeitszeitplan zeitgerecht vom Arbeitgeber bekannt gegeben wird oder nicht. Zeitgerecht war die Bekanntgabe für 85% der Beschäftigten, und diese Gruppe gab zu 60% Verbesserungen an, gegenüber 37% bei jenen mit zu knapper Bekanntgabe der Arbeitszeitpläne. Insgesamt zeigte sich, dass die Beschäftigten die Arbeitszeitverkürzung umso positiver erlebten, je familienfreundlicher sie ihren Arbeitgeber einschätzten. Fagnani und Letablier (2004) ziehen daraus den Schluss, dass vor allem Beschäftigte aus geschützten Bereichen von der 35-Stundenwoche profitierten.

Als weiterer signifikanter Faktor erwies sich die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeitverkürzung: Jene Gruppe, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren konnte, erlebte mit 71% am häufigsten eine Verbesserung der Work-Life-Balance; die anderen Formen, wie Jahresarbeitszeitkonten, tägliche Stundenreduktion oder mehr freie Tagen im Jahr hatten geringere Effekte.

Der starke Einfluss der Arbeitszeitorganisation zeigte sich in den offenen Antworten der befragten Eltern, wo sie um eine Begründung für ihre Einschätzung gefragt wurden: Dementsprechend gaben jene Eltern, die nicht von der Reform profitierten häufig an, dass ihre Arbeitsorganisation sich nicht geändert hätte oder dass ihr Arbeitgeber sich nicht an Vereinbarungen halten würde, sodass sie nicht mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen könnten. Andere gaben an, dass eine Verdichtung ihrer Arbeit stattgefunden hätte und sie nun unter mehr Stress leiden würden, was sie in ihrer Fähigkeit als Eltern negativ beeinflussen würde; letzteres betraf insbesondere höher qualifizierte Jobs bzw. das Management. Bei anderen wurde die Arbeitszeit im Zuge der Reform flexibilisiert und dies häufig mit kurzfristiger Bekanntgabe des Arbeitszeitplans und stundenweisem Einsatz zum Abdecken der Arbeitsspitzen, was u. a. Schwierigkeiten bei der Abstimmung mit den Kinderbetreuungseinrichtungen mit sich brachte. Zudem führte die Zersplitterung der Arbeitszeit häufig zu längeren Arbeitswegen und damit zu wenig oder gar keinem Zeitgewinn für die Familie. Dies betraf zumeist Arbeitsplätze im Einzelhandel, Pflegedienste, den Transportsektor sowie die Chemie- und Textilindustrie.

Eltern, die eine Verbesserung durch die Reform wahrnehmen konnten, gaben bei den offenen Fragen folgende Gründe an: Sie hatten mehr Zeit für die Kinder unter der Woche oder in den Ferien, fühlten sich weniger gestresst und müde bei der Beschäftigung mit ihren Kindern und konnten Kinderbetreuungskosten sparen. Männer gaben stets als Grund an, mehr Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Dabei verbrachten Männer mit geringerem oder durchschnittlichem Einkommen im Alltag mehr Zeit mit den Kindern, während Männer mit höherem Einkommen angaben, sich öfter ganze Tage für die Kinder frei zu nehmen.

In der multivariaten Analyse erwiesen sich als wichtigste Merkmale des Beschäftigten für positive Effekte der Reform (in der angeführten Reihenfolge):

- Wöchentliche Reduktion der Arbeitszeit
- Reguläre Lage der Arbeitszeit (keine Wochenendarbeit, keine Nachtarbeit)
- Arbeitet faktisch durchschnittlich zwischen 35 und 39 Stunden die Woche
- Hat die Arbeitszeit mit dem Arbeitgeber ausverhandelt

- Generell positive Benotung des Arbeitgebers bei der Familienfreundlichkeit
- Arbeitszeit nicht außerhalb der Gesetze organisiert
- Vorhandenseins eines Betriebsrats, der bei der Kinderbetreuung assistiert

Merkmale für Beschäftigte, die keine Verbesserung erlebten:

- Keine wöchentliche Reduktion der Arbeitszeit
- Arbeitszeit wurde vom Arbeitgeber vorgegeben
- Irreguläre Lage der Arbeitszeit (Wochenendarbeit, Nachtarbeit)
- Generell schlechte Benotung des Arbeitgebers bei der Familienfreundlichkeit
- Ungesetzliche Organisation der Arbeitszeit
- Arbeitet durchschnittlich 39 bis 40 Stunden in der Woche

Als Schlussfolgerung sehen Fagnani/Letablier (2004), dass eine reine Arbeitszeitverkürzung nicht ausreicht, um Eltern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerb zu ermöglichen, vor allem mit dem Hintergrund, dass die genauen Rahmenbedingungen von den Interessensvertretungen ausverhandelt werden mussten und daher das Ergebnis stark abhängig von den vorhandenen Machtgefügen war. Ab 2003 wurde die zum Erhebungszeitpunkt noch beschränkte Möglichkeit der Jahresarbeitszeitkonten auf alle Betriebe ausgeweitet, was angesichts dieser Ergebnisse einen negativen Effekt auf die Vereinbarkeitsfrage erwarten lässt.

Zu den Effekten auf die Produktivität gibt es widersprüchliche Befunde: Einerseits zeigen die Daten zur Produktivität in Frankreich mindestens Stabilität, andererseits dürfte die Unternehmensseite die kollektiven Arbeitszeitverhandlungen im Rahmen von Aubry II dazu genutzt haben, die Arbeitszeit durch temporale und funktionale Flexibilität effektiver zu gestalten (Milner 2002).

Insgesamt wurde das Verhandeln auf Betriebs- wie Branchenebene durch die Gesetzesnovellen angekurbelt, und insbesondere kleinere Betriebe schlossen sich wieder zunehmend Branchenverhandlungen an.

Im Oktober 2007 führte die konservative Regierung unter Sarkozy, die sich lange Zeit stets gegen die 35-Stundenwoche stellte, eine Lockerung der Überstundenregelung ein, die eine Steuerbefreiung und die Befreiung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerabgaben für Überstunden beinhaltete (Arbeitnehmerkammer Bremen 2012).

Unter heftigen Protesten – auch in der eigenen Partei – setzte der sozialistische Präsident Holland im Juli 2017 eine Reform der 35-Stundenwoche durch, die eine weitere Aufweichung der Arbeitszeitverkürzung darstellt. Unternehmen erhalten dadurch die Möglichkeit, Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen dem anfallenden Arbeitsvolumen entsprechend auszurichten. Hierzu müssen Betriebsvereinbarungen mit den Gewerkschaften, die mindestens 50% der Arbeitnehmer/innen vertreten, abgeschlossen werden. Minderheitsgewerkschaften, die mehr als 30% der Arbeitnehmer/innen repräsentieren, können allerdings die Abhaltung einer Urabstimmung über die Vereinbarung verlangen. Gebilligte Betriebsvereinbarungen können die für die Branche gültigen Vereinbarungen außer Kraft setzen. Das bedeutet, dass beispielsweise die ersten 8 Überstunden auf Betriebsebene mit einem Aufschlag von 10% statt 25% entlohnt

werden können (<http://www.ambafrance-de.org/Französische-Arbeitsmarktreform-fur-mehr-Flexibilitat-und-Beschäftigung>).

4.1.2 Niederlande: Gesetz über die Anpassung der Arbeitszeiten (Wet Aanpassing Arbeidsduur-WAA) von 2000

Die Niederlande werden als die „first part-time-economy“ der Welt bezeichnet (Visser 2002 zitiert nach Wielers/Raven 2011). Die Erwerbspartizipationsrate ist hoch, die Zahl der jährlich gearbeiteten Stunden ist hingegen aufgrund der hohen Teilzeitquote relativ niedrig. Die Ausbreitung der Teilzeitstellen begann bereits in den 1960er Jahren und nahm in den 1980er Jahren rasante Züge an, als die Gewerkschaften und Arbeitnehmerseite Teilzeitarbeit als Mittel zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und zur Erhöhung der Arbeitsmarktpartizipation zunehmend akzeptierten. Der Anstieg der weiblichen Teilzeitarbeitsplätze erfolgte simultan mit dem vergleichsweise späten Anstieg der weiblichen Erwerbspartizipationsrate und hier insbesondere im Dienstleistungssektor.

Heute ist Vollzeitarbeit für Frauen in den Niederlanden bereits atypisch: Drei Viertel der Frauen und ein Viertel der Männer ist Teilzeit beschäftigt. Der Gender-Gap in der Erwerbsarbeitszeit ist in den Niederlanden heute am größten verglichen mit der gesamten EU (u. a. Wielers/Raven 2013).

Die Autoren Wielers und Raven (2013) weisen in ihrer Studie einen Wandel bei den Arbeitsnormen – hier definiert als gesellschaftliche Verpflichtung zu arbeiten – nach, der einhergeht mit einem wachsenden Angebot an Teilzeitjobs und der Aufweichung des männlichen Ernährer-Modells.

In den 1980er Jahren begannen die weiblichen Mitglieder der Gewerkschaften Druck auszuüben, sich für gute Bedingungen in der Teilzeitarbeit einzusetzen, anstatt diese Arbeitsform pauschal abzulehnen (Yerkes 2009). Es folgte eine Reihe von Schutzbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte. Im Jahr 2000 wurde schließlich das Recht auf Anpassung der Arbeitszeit (WAA) beschlossen, das es Beschäftigten ermöglicht, nach mindestens einem Jahr Beschäftigung beim selben Arbeitgeber/in, die Arbeitszeit zu reduzieren oder auszuweiten, wobei die Änderungen reversibel sind. Beginnend mit 1993 wurde auf gesetzlicher Ebene gegen die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten vorgegangen, und schließlich stehen den Teilzeitbeschäftigten alle Rechte jeweils aliquot zu, wie es auch die EC-Direktive 97/81/EC seit Jänner 1998 für alle EU-Mitgliedsländer vorsieht. Zielsetzung des Gesetzes über die Anpassung der Arbeitszeiten war, die Vereinbarkeit von Betreuungsarbeit und Erwerbstätigkeit zu verbessern sowie Frauen zu ermöglichen, mehr Stunden zu arbeiten.

Der WAA beinhaltet im Wesentlichen folgende Eckpunkte: Alle Beschäftigten in Unternehmen ab 10 Mitarbeiter/innen können beim Dienstgeber/in eine Anpassung der Arbeitszeit einreichen, sofern sie vor dem Beginn der Anpassung mindestens ein Jahr dort beschäftigt waren.

- Das Ansuchen muss schriftlich an den Arbeitgeber/in spätestens vier Monate vor dem angestrebten Arbeitszeitwechsel erfolgen.
- Der/die Arbeitnehmer/in muss den Grund für das Ansuchen nicht generell bekanntgeben.

- Der/die Arbeitgeber/in soll die/den Beschäftigte/n bezüglich seines Ansuchens konsultieren.
- Der/die Arbeitgeber/in muss das Ansuchen bewilligen, sofern nicht schwerwiegende betriebswirtschaftliche oder Dienstleistungsinteressen anderes erfordern. In diesem Fall muss die Arbeitgeberseite dies begründen und ein alternatives Modell vorschlagen.
- Die Arbeitszeitanpassung gilt für 2 Jahre.
- Reagiert der/die Arbeitgeber/in nicht auf das Ansuchen, gilt das erwünschte Arbeitszeitausmaß automatisch.

Die Gesetzgebung zum WAA ist nach Ansicht von Experten/innen zugunsten der Arbeitnehmerseite gewichtet (Cuesta/Martin 2009).

Eine Umfrage unter niederländischen Beschäftigten ergab, dass in einem Zeitraum von 2 Jahren 15% aller Beschäftigten um eine Stundenreduktion ansuchten. Von diesen Ansuchen wurden 60% voll akzeptiert; 11% teilweise, weitere 11% wurden zurückgewiesen und die restlichen 18% waren zum Befragungszeitpunkt noch offen (<http://www.flexibleworktime.com/models.html>).

Die empirischen Analysen von Wielers und Raven (2011) zum WAA zeigen auf, dass Männer mit Kindern im Haushalt, jene Gruppe sind, in der Teilzeitarbeit am geringsten verbreitet ist. Allerdings steigt auch unter ihnen die Teilzeitquote langsam an. Frauen arbeiten aus familiären Gründen Teilzeit, Männer eher aus anderen Gründen.

Die Untersuchung von Yerkes (2009) zu Outcomes der niederländischen Regelung auf die Geschlechterrollenverteilung zeigt, dass durch das Eintreten der Elternschaft Frauen von Vollzeit in Teilzeit wechseln, während Männer deutlich öfter als Frauen von Teilzeit in Vollzeit wechseln. Zudem ist für Frauen Teilzeitarbeit – im Gegensatz zu den Männern – keine Einstiegshilfe in die Erwerbstätigkeit. Allerdings hilft Teilzeitarbeit Frauen, überhaupt im Erwerbsprozess zu bleiben. Yerkes (2009) sieht das niederländische Modell als ein nicht geschlechtsneutrales Modell und sieht keine qualitativ besseren Outcomes bei der Geschlechtsneutralität der Betreuungs- und Erwerbspartizipation als in Ländern ohne diese ausgeprägten gesetzlichen Rahmenbedingungen für Teilzeitarbeit. Mütter wählen Teilzeitarbeit als Vereinbarkeitsstrategie unabhängig vom Alter ihrer Kinder und haben mit Kindern unter sechs Jahren eine doppelt so hohe Wahrscheinlichkeit in Teilzeitarbeit zu bleiben als Väter. Mit Kindern im Schulalter arbeiten Männer sogar seltener in Teilzeit als Männer ohne Kinder im Haushalt.

Das niederländische Teilzeitmodell gilt als einmalig, sein Outcome sei es aber nicht, so Yerkes (2009), die im Rahmen einer komparativen Longitudinalstudie die Erwerbsübergänge in Großbritannien und den Niederlanden untersucht hat. Die Geschlechterungleichheit ist sowohl in den Erwerbsübergängen als auch in der Betreuungspolitik evident. Da Frauen, beeinflusst durch geschlechtsspezifisches Rollenverhalten, eher dazu neigen, Betreuungsverantwortung zu übernehmen als Männer, ergreifen sie auch deutlich häufiger die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, um diese mit Erwerbsarbeit vereinbaren zu können. Dies sei unabhängig davon, ob Teilzeitarbeit in einem arbeitsrechtlich gut abgesicherten, institutionellen Rahmen stattfindet oder schlicht vom Markt geleitet wird. Es ergibt sich in beiden Fällen bei der Aufteilung von Care- und Erwerbsarbeit eine geschlechtsspezifisch determinierte Gesellschaft.

Ein deutlicher Unterschied zur Teilzeitarbeit im UK zeigt sich dennoch: In den Niederlanden gibt es eine wesentlich gleichmäßigere Verteilung der Teilzeitarbeit auf die verschiedenen Bildungslevel, während im UK Teilzeitarbeit mit steigender Bildung abnimmt.

In einer Untersuchung von Cuesta und Martin (2009) wurden u. a. die Übergänge von und zu Teilzeitarbeit in den Niederlanden untersucht: Es zeigt sich ebenfalls die geschlechtsspezifische Ausprägung des Arbeitszeitgesetzes: Frauen haben keine geringere Wahrscheinlichkeit die Arbeitszeit zu erhöhen als Männer. Allerdings wird die Wahrscheinlichkeit von Teilzeit auf Vollzeitarbeit umzusteigen signifikant reduziert, wenn ein Individuum weiblich ist und ein Kind unter 12 Jahren hat oder weiblich ist und in einer Partnerschaft lebt.

Auch die Untersuchung von Verbakel (2010) zeigt, dass Frauen, die mit einem Partner im Haushalt leben oder kleine Kinder haben, eher Arbeitszeit reduzieren und sie seltener anheben als Frauen ohne Partner. Eine tiefergehende Untersuchung der ökonomischen Ressourcen des Partners zeigte allerdings, dass das Humankapital (gemessen anhand von Bildung und beruflicher Stellung) des Partners insgesamt keinen in eine Richtung weisenden Einfluss auf die Entwicklung des Arbeitsstundenausmaßes oder die Erwerbspartizipation hat. Dies gilt umgekehrt auch für Männer und deren Partnerinnen. Dies unterstützt die These, dass – zumindest in den Niederlanden – kulturelle Faktoren, wie Normen, individuelle Werte und Einstellungen einflussreicher bei der Aufteilung von (bezahlter) Arbeit innerhalb von Partnerschaften sind, als ökonomische Faktoren.

4.1.3 Niederlande: Recht auf Bestimmung des Arbeitsorts

Seit einer Gesetzesänderung im Juli 2015 (The Working Hours Adjustment Act to promote Flexible Working) haben niederländische Arbeitnehmer/innen nicht nur das Recht, einen Antrag auf Änderung ihrer Wochenarbeitszeit zu stellen, sondern auch auf eine Änderung der Lage ihrer Arbeitszeiten oder ihres Arbeitsortes. Im Gegensatz zur Änderung der Wochenarbeitszeit und der Lage der Arbeitszeit, müssen für eine berechtigte Ablehnung einer Änderung des Arbeitsortes durch die Arbeitgeberseite keine schwerwiegenden Gründe nachgewiesen werden. In diesem Fall muss die arbeitgebende Seite den Antrag in Betracht ziehen, sich mit dem Arbeitnehmer absprechen und seine Ablehnung schriftlich begründen. Die Intention des Gesetzes ist eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und pflegenden Angehörigen die weitere Ausübung ihrer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Aufgrund der erst kürzlich erfolgten gesetzlichen Einführung existieren noch keine Studien, die die Auswirkungen dieser Reform evaluieren. Allerdings untersuchen Verhoef et al. (2016) für die Niederlande, wie sich im Jahr 2012 die Lage der Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Heimarbeit von Eltern, die beide berufstätig sind, auf die elterliche Betreuung von Kindern unter 7 Jahren auswirkt. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Heimarbeit die elterliche Betreuung steigert, was wiederum dem Kindeswohl zu Gute kommt. Auf die neue Gesetzesänderung bezugnehmend, dass Heimarbeit vom Arbeitgeber ohne Angabe von schwerwiegenden Gründen abgelehnt werden kann, mahnen sie den Gesetzgeber sicherzustellen, dass diese auch tatsächlich genutzt werden kann. Weiters wird geraten, dass regionale und nationale Behörden mit gutem Beispiel vorangehen und diese für ihre Mitarbeiter/innen ermöglichen sollen.

4.1.4 Teilzeitananspruch für Eltern im internationalen Vergleich

Es gibt in vielen OECD-Ländern Regelungen zu Teilzeitarbeit während des Kinderbetreuungsgeldbezugs bzw. dem Bezug einer vergleichbaren Leistung. Nach deren Ablauf existiert in etlichen Ländern das Recht auf Arbeitszeitreduktion, um sich der Kinderbetreuung widmen zu können.

In Österreich wurde 2004 ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit für Eltern eingeführt (Eltern-teilzeit). Die Regelung beinhaltet einen Anspruch auf Teilzeit sowie auf Änderung der Lage der Arbeitszeit für Eltern von Kindern bis zum siebten Geburtstag, wobei bis zum 4. Geburtstag Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht, danach lediglich Motivkündigungsschutz. Es besteht das Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit. Die Anspruchsberechtigung ist beschränkt auf Eltern, die in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmer/innen seit mindestens drei Jahren beschäftigt sind. Das Ausmaß der Teilzeitarbeit soll dabei den Erfordernissen der Kinderbetreuung angepasst sein. Die Arbeitgeberseite kann gegen die Teilzeit klagen, und dann müssen die Gerichte abschätzen, ob die betrieblichen Erfordernisse schwerer wiegen als die Erfordernisse der Kinderbetreuung. In der Praxis kommt es kaum zu Klagen von Arbeitgeberseite. Mit 1.1.2016 traten Einschränkungen der Elternteilzeit auf Wunsch der Arbeitgebervertreter/innen in Kraft: Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss nun um mindestens 20% reduziert werden und darf 12 Stunden nicht unterschreiten.

Die primäre Zielsetzung, die mit der Einführung des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern verfolgt wurde, war die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerb und Familie mit einer höheren Flexibilität der Kinderbetreuungsphase, positiven Impulsen für das Erwerbsleben von Müttern und die Förderung der partnerschaftlichen Aufteilung der Kinderbetreuung. Eine Evaluierung der Maßnahme ergab, dass Frauen rascher wieder in den Erwerb einstiegen und häufiger in ihre alten Jobs zurückkehrten. Eine hohe Beteiligung der Männer blieb zwar aus, dennoch erwies sich damals der Männeranteil an der Elternteilzeit höher als beim Kinderbetreuungsgeld. Offizielle Statistiken, die eine aktuelle Nutzung des Rechtsanspruches aufzeigen, existieren in Österreich nicht (Dörfler et al. 2009:6 und 184 ff).

Zu den weiteren OECD-Ländern, die ein Recht auf Arbeitszeitreduktion nach Ablauf der Karenz haben, zählen Australien, Tschechien, Griechenland, Ungarn, Japan, die Niederlande, Neuseeland, Norwegen, Polen, Portugal, Russland, Slowakei, Slowenien, Schweden, Spanien, Großbritannien und die USA. Die Regelungen unterscheiden sich vor allem dadurch, welche konkreten Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, ob und mit welchen Gründen die Arbeitgeberseite das Teilzeitansuchen ablehnen kann, ob es ein Recht auf Rückkehr zu Vollzeitarbeit gibt, ob es Einschränkungen bezüglich des Arbeitszeitausmaßes gibt und für welches Alter des Kindes bzw. welche Gesamtdauer die Arbeitszeit reduziert werden kann.

Ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit wie in Österreich gibt es im Großteil der angeführten Länder: In Griechenland, Ungarn, Japan, den Niederlanden, Norwegen, Polen, Portugal, Slowenien und Schweden. In den meisten Ländern können – ähnlich wie in Österreich – die Arbeitgeber/innen das Teilzeitansuchen verweigern, sofern es schwerwiegende betriebswirtschaftliche und/oder operative Einwände dagegen gibt. In einigen Ländern ist die Unternehmerseite angehalten, den Teilzeitwunsch der Eltern jedenfalls umzusetzen, wie in Ungarn, Griechenland, Polen, Slowenien und Spanien. Allerdings ist der Rechtsanspruch in Ungarn und Griechenland stark begrenzt: In Ungarn haben nur öffentliche Bedienstete Anspruch und

in Griechenland können Eltern nur für eine Stunde am Tag ohne Zustimmung der Arbeitgeberseite Arbeitszeit reduzieren. In Polen wiederum darf die Arbeitszeit höchstens um 50% reduziert werden. In Slowenien und Spanien gibt es diesbezüglich keine Einschränkungen.

Die Dauer der Arbeitszeitreduktion nach dem Alter des Kindes variiert ebenfalls deutlich zwischen den Ländern. Am kürzesten ist sie in Griechenland, wo sie bis zum 2. Geburtstag des Kindes möglich ist. Bis zum 15. Geburtstag des Kindes besteht er in Tschechien und der Slowakei; in Großbritannien kann bis zum 16. Geburtstag Elternteilzeitarbeit beansprucht werden, sofern keine spezifischen betriebswirtschaftlichen Gründe, die im Gesetz detailliert aufgezählt sind, dagegen sprechen. Ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit gibt es danach nicht (OECD 2010).

In Schweden besteht das Recht auf Elternteilzeit am längsten: Alle Eltern haben hier seit 1979 das Recht, ihre Arbeitszeit um bis zu 25% auf ca. 30 Stunden pro Woche zu reduzieren bis das Kind acht Jahre alt ist bzw. bis es das erste Schuljahr abgeschlossen hat. Die Reduktion zielt damit auf ein hohes Teilzeitausmaß ab und ist deutlich starrer als in Österreich. Dafür sind alle Eltern unabhängig von der Betriebsgröße anspruchsberechtigt und die Betriebszugehörigkeit muss lediglich mindestens sechs Monate betragen. Wie in Österreich gibt es ein Recht auf Rückkehr zu Vollzeitarbeit, was 3 Monate vorher kommuniziert werden muss. Es besteht wie in den anderen Ländern keine finanzielle Kompensation für die Einkommensreduktion. Mütter arbeiten auch in Schweden deutlich häufiger in Teilzeit als Väter, es gibt allerdings auch hier keine offizielle Statistik über die Nutzung des Rechtsanspruchs.

4.1.5 Modell „Familienarbeitszeit“ aus Deutschland

In Deutschland kam in den letzten Jahren verstärkt die Diskussion auf, beiden Elternteilen mehr Zeit mit ihren Kindern auch nach Ablauf der Elternzeit (ö: Karenz) zu ermöglichen. Im Zuge dessen wurde das Modellkonzept der „Familienarbeitszeit“ vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) entwickelt, in seinen möglichen Auswirkungen wissenschaftlich untersucht und von der deutschen Bundesfamilienministerin Schwesig als Zukunftsprojekt vorgestellt. Umgesetzt wurde es allerdings bislang nicht. Es existierten in den letzten Jahren verschiedene Varianten des Modells, die hier mit ihren möglichen Effekten vorgestellt werden sollen.

Die Ausgangssituation in Deutschland zeigt einen großen Gender-Gap beim Arbeitszeitausmaß, d. h. Frauen arbeiten zum überwiegenden Teil unter 36 Wochenstunden; während Männer überwiegend 40 Stunden und mehr wöchentlich erwerbstätig sind. Der Übergang zur Elternschaft ist dabei Auslöser für diese Schere: Arbeiten Paare vor der Geburt des ersten Kindes zumeist beide in Vollzeit, so dominiert bei Eltern von Kindern unter sechs Jahren die Konstellation VZ-Beschäftigung des Vaters und TZ-Beschäftigung der Mutter, wobei die durchschnittliche Wochenarbeitszeit deutlich auseinanderklafft: 42 vs. 25 Stunden pro Woche (Pfahl 2015).

Nach der Einführung des einkommensabhängigen Elterngeldes im Jahr 2007, das für insgesamt 14 Monate (12+2) einen Einkommensersatz von 67% des Nettoeinkommens vorsieht, trat mit 1.7.2015 das Elterngeld Plus in Kraft. Dieses sieht – ganz nach dem skandinavischen Vorbild – ein Kontosystem vor, bei dem das Elterngeld bis zu maximal 22 Monaten in Kombination mit Teilzeitarbeit – auch beider Elternteile – parallel oder abwechselnd bezogen werden

kann. D. h. ein Elterngeldmonat ist gleich 2 Elterngeld+ Monate mit der halben Geldleistung. Erlaubt sind maximal 30 Wochenstunden bzw. wenn beide in Teilzeit (mindestens 25 und maximal 30 Wochenstunden) arbeiten, gibt es zusätzlich für jeden Elternteil 4 Bonusmonate Elterngeld Plus. Rund ein Drittel aller Väter bezogen Elterngeld und zwar im Durchschnitt 3,1 Monate lang. Der Väteranteil sollte sich mit dem Elterngeld Plus noch erhöhen und die Inanspruchnahme verlängern (Dörfler et al. 2014; Pfahl 2015).

Das Konzept der Familienarbeitszeit stellt eine Erweiterung des Elterngeld Plus bis zum 4. Geburtstag des Kindes dar und zielt ebenfalls darauf ab, geschlechtsspezifische Unterschiede in der Aufteilung von Care-Arbeit und Erwerbsarbeit zu verringern. Es stellt ein gruppenspezifisches Modell der Arbeitszeitverkürzung dar, da es nur auf die Gruppe der Eltern mit Kindern unter 4 Jahren abzielt. Die Familienarbeitszeit ist ein Modell der staatlichen Förderung von vollzeitnaher Teilzeitarbeit. Das ursprüngliche Konzept sah 32 Wochenstunden oder 80% des Vollzeitausmaßes beider Elternteile vor, mit der Ausbezahlung eines Einkommensersatzes von rund 65% des Differenzbetrages zur Vollzeitarbeit. Diese Geldleistung soll den Einkommensverlust partiell ausgleichen.

Die Leistung ist bei Paaren explizit an die Bedingung geknüpft, dass beide Elternteile mit reduzierten Stunden, beispielsweise mit 80% einer Vollzeit-Stelle, erwerbstätig sind. Für einen Großteil der Paare würde dies für Mütter eine (deutliche) Ausdehnung, für Väter eine (moderate) Reduktion ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit bedeuten.

Damit werden verschiedene, komplementäre Ziele verfolgt: Erstens die durchschnittliche Arbeitszeit von Müttern, die primär geringfügig oder in „kleiner Teilzeit“ beschäftigt sind, zu erhöhen; zweitens Väter in die Erziehungsarbeit einzubeziehen und drittens die Erwerbs- und Familienarbeit symmetrischer zu verteilen. Daraus ergeben sich unter dem Strich eine Ausdehnung des Arbeitsvolumens insgesamt und eine symmetrischere Verteilung zwischen den Geschlechtern. Bei nachweislich Alleinerziehenden ist die Arbeitszeit des anderen Elternteiles nicht relevant.

Müller et al. (2013) untersuchten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und der Friedrich-Ebert-Stiftung die Wirkung und Kosten der Einführung einer Familienarbeitszeit im Rahmen einer Mikrosimulation. Teil der Simulation war ein Steuer-Transfer-Modell und ein Verhaltensmodell. Es wurden zudem zwei verschiedene Varianten der Lohnersatzleistung angenommen, wobei die prozentuelle Lohnersatzleistung sich jedenfalls mit sinkendem Nettoeinkommen vergrößern sollte. Bei Variante A betrug die Ersatzrate für mittlere Nettoeinkommen (€ 1.600 bis € 1.750 Euro monatlich) 50%; bei Variante B betrug die Ersatzrate für ein Nettoeinkommen von mindestens € 1.000 65%, wobei auch hier die Ersatzrate mit jedem Euro darunter um 0,05 Prozentpunkte steigen sollte. Fazit der Simulation des Modells ist, dass Eltern mit durchschnittlichen Löhnen, die das Familienarbeitszeitmodell wählen, monatlich € 300 bis € 350 mehr Nettoeinkommen zur Verfügung hätten als mit dem derzeit weit verbreiteten 1,5-Verdiener-Modell (Mann Vollzeit, Frau 20-Stunden-Teilzeit). Dadurch schätzen sie einen Anstieg bei Familien, die diese Arbeitszeitkombination wählen um 0,5 bis 0,9 Prozentpunkte oder einem relativen Zuwachs von 40% bis 70%. Die kurzfristig erwarteten Kosten liegen bei 67 bis 130 Millionen Euro jährlich.

Ein absehbares Problem dieser Maßnahme wären Mitnahmeeffekte für Paare, die bereits ein solches Arbeitszeitarrangement realisieren. Allerdings sind diese überschaubar, da derzeit nur wenige Familien in Deutschland diese Aufteilung der Erwerbsarbeit praktizieren. Zudem wird die Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit nicht nur von finanziellen Anreizen des Steuersystems, sondern von bestehenden gesellschaftlichen Normen geprägt, die sich im (unzureichenden) Angebot entsprechender Stellen widerspiegeln und sich nur eingeschränkt bzw. längerfristig ändern (https://www.diw.de/de/diw_01.c.462712.de/presse/diw_glossar/familien-arbeitszeit.html).

Im Jahr 2015 schließlich berechneten Müller/Neumann/Wrohlich (2015) ein abgeändertes Modell der Familienarbeitszeit neu: Dabei wurde neben der Lohnersatzleistung die vereinfachte Variante einer Pauschalleistung untersucht, die einen geringeren Verwaltungsaufwand und niedrigere Kosten verursachen würde. Zudem wurde anstelle der starren Arbeitszeitvorgabe von 80% des Vollzeitausmaßes ein Korridor von 28 bis 32 Wochenstunden angenommen. Die Einkommensersatzrate liegt in dem Modell für mittlere und hohe Einkommen bei 65% und für niedrige Einkommen bis zum 30. Perzentil steigt die Ersatzrate um 0,05 Prozentpunkte pro Euro an. Zudem ist eine Deckelung von € 360 pro Monat vorgesehen.

Die Pauschalgeldleistung wurde im Modell mit € 250 pro Elternteil festgelegt. Damit bestünden für niedrige Einkommen eine Ersatzrate von 100% und mehr, für mittlere rund 60% und für höhere Einkommen um das 80. Perzentil etwa 45%.

Nach dem Mikrosimulationsmodell ergab sich bei der starren Arbeitszeitverkürzung von 80% (Basismodell) kombiniert mit der Lohnersatzleistung eine Erhöhung des Anteils der Eltern, die eine partnerschaftliche Aufteilung praktizieren, um 1,8% auf insgesamt 2,5% aller Elternpaare; beim Pauschalmodell würde sich der Anteil geringfügig mehr auf 2,6% erhöhen. Familien mit einem Kind würden die Modelle etwas häufiger wählen als Familien mit mehreren Kindern. Außerdem würden höhere Einkommensgruppen sich häufiger dafür entscheiden; dies gilt insbesondere beim Einkommensersatzmodell. Beide Modelle würden zu einem Anstieg der durchschnittlichen Frauenarbeitsvolumina um 1% führen und jene der Männer würden um rund 0,1% leicht sinken, d. h. dass der Anstieg bei den Frauen dies überkompensiert.

Die flexiblere Gestaltung durch den Arbeitszeitkorridor würde die Inanspruchnahme erhöhen. Konkret würden bei der Lohnersatzleistung 3,2% der Familien das Angebot nutzen; bei der Pauschalleistung 2,9%. Allerdings sind bei dem Korridormodell die Mitnahmeeffekte höher, da mehr Paare diese Arbeitszeitaufteilung bereits praktizieren.

Die zu erwartenden Bruttokosten für die Familienarbeitszeit schätzen Müller et al. (2015) aufgrund der niedrigen Anzahl der anspruchsberechtigten Familien als eher gering ein: Von 220 Millionen Euro beim Pauschalmodell mit starrer Arbeitszeitvorgabe bis zu 350 Millionen Euro bei der Lohnersatzleistung mit Arbeitszeitkorridor. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich durch eine höhere Akzeptanz partnerschaftlicher Arbeitszeitmodelle die Zahl der Anspruchsberechtigten mit den Jahren erhöhen würde und damit auch die Kosten steigen.

Auf der anderen Seite steigen durch das höhere Arbeitsvolumen die Einkommensteuereinnahmen sowie die Sozialversicherungsbeiträge. Zudem würden sich Ausgaben für andere Sozialleistungen wie jene für das Wohngeld, Arbeitslosengeld II etc. um 130 bis 320 Millionen Euro reduzieren.

Die deutsche Bundesfamilienministerin Schwesig präsentierte am 18. Juli 2016 folgende Eckpfeiler eines Konzepts zur Familienarbeitszeit, wobei eine konkrete Umsetzung des Modells noch nicht fixiert wurde (<http://www.bmfsfj.de/mag/root-juli-19-2016,did=226750.html?referrer-DocId=226742>):

- Eltern jüngerer Kinder, die beide ihre Arbeitszeit auf **80% bis 90% reduzieren** – das ist ein Korridor **zwischen 28 und 36 Wochenstunden** – sollen ein **Familiengeld in Höhe von 300 Euro monatlich** erhalten – je 150 Euro für die Mutter und für den Vater.
- Das Familiengeld soll **insgesamt 24 Monate** bezogen werden können – für alle Kinder, die ab einem bestimmten Tag geboren sind (z. B. 1.1.2018) und in einem Zeitraum **bis zu deren 8. Lebensjahr**.
- Auch **Alleinerziehende** oder getrennt Erziehende sollen das Familiengeld erhalten. Alleinerziehende bekämen die vollen 300 Euro, getrennt Erziehende jeweils 150 Euro.

4.1.6 Flexi II als Grundlage eines Lebensarbeitszeitkontos (Deutschland)

In Deutschland gibt es seit 2008 mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze („Flexi II“-Gesetz)³⁶ eine rechtliche Grundlage für Lebensarbeitszeitkonten. Die genauen Rahmenbedingungen müssen innerhalb der Betriebe im Rahmen des Gesetzes mittels schriftlicher Vereinbarung spezifiziert werden.

Das Gesetz bringt Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, vor allem in Bezug auf Insolvenzschutz und Arbeitgeberwechsel. Die Wertguthaben müssen einschließlich der gestundeten Einkommenssteuer und Gesamtsozialversicherungsbeiträgen gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abgesichert sein. Im Fall des Wechsels des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, falls bei dem neuen Arbeitgeber ebenfalls eine Wertguthabenvereinbarung besteht und dieser zustimmt, das Wertguthaben mit zu seinem neuen Arbeitgeber zu nehmen oder es auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen.

Die möglichen Verwendungszwecke der Wertguthaben auf den Lebensarbeitszeitkonten sind die Pflege Angehöriger, Kinderbetreuung, Qualifizierungsmaßnahmen und ein vorzeitiger Ruhestand. Die Verwendung der Wertguthaben kann auch innerhalb der Wertguthabenvereinbarung auf bestimmte Zwecke beschränkt, beziehungsweise um die Verwendung beispielsweise für Sabbaticals erweitert werden.

³⁶ Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil I Nr. 64, ausgegeben zu Bonn am 29. Dezember 2008

Trotzdem hält sich die Verbreitung in Deutschland in Grenzen. Die Evaluation³⁷ des Gesetzes ergab, dass nur 2% der Betriebe über ein Langzeitkonto verfügen, wobei Betriebe des öffentlichen Dienstes (7%) und Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern (13%) eher in der Lage sind, ihren Mitarbeiter/innen Lebensarbeitszeitkonten anzubieten.

Die befragten Betriebe, die Langzeitkonten weder führen noch planen diese einzuführen, begründen dies mit organisatorischen Problemen bei der Einführung (66%), der bilanzrechtlichen Verpflichtung zur Rückstellungsbildung (60%) oder dem damit verbundenen hohen Verwaltungsaufwand (30%). Mehr als die Hälfte dieser Betriebe gab an, dass Langzeitkonten gegenüber bestehenden Lösungen keine Vorteile erkennen lassen.

Unter den befragten Unternehmen mit 50 oder mehr Mitarbeitern, die Einschränkungen zu den Verwendungszwecken der Guthaben auf den Langzeitkonten machen (51% der Unternehmen, die Langzeitkonten anbieten, geben solche Einschränkungen vor), gibt der Großteil (88%) den vorzeitigen Ruhestand als gültigen Verwendungszweck an. Die restlichen im Gesetzestext genannten Zwecke, auf die die Verwendung beschränkt werden kann, wurden deutlich seltener von diesen Unternehmen genannt (Weiterbildungszeiten und Pflege von Angehörigen zu jeweils 47%, Erziehungszeiten zu 33%).

Daraus resultiert, dass unter den Mitarbeiter/innen vorwiegend der vorzeitige Ruhestand (31% von Männern, 28% von Frauen) als Freistellungszweck in Anspruch genommen wird, während die Nutzung für Elternzeit oder sonstige Erziehungszeiten kaum als Freistellungszweck genannt wurde (4% von Männern, 7% von Frauen).

4.1.7 Optionale Zeitwertkonten in Österreich

Zeitkonto für Bundes- und Landeslehrer/innen

Im Jahr 2009 wurde für Bundes- und Landeslehrer/innen die Möglichkeit geschaffen, ein optionales Zeitkonto zu nutzen. Jedoch war die Inanspruchnahme auf Personen mit einem Mindestalter von 50 Jahren für den Verbrauch der angesparten Mehrdienstleistungen vorgesehen. Weswegen die Maßnahme eher als Alternative zu Altersteilzeit und Vorruhestand gesehen werden kann und nicht als Möglichkeit, in der primären Familienphase mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen. Laut Evaluierung durch das IHS³⁸ hatten im Schuljahr 2011/12 nur 4% der Bundeslehrer/innen (als Vollzeitäquivalente gerechnet) ein Zeitkonto eingerichtet. Das Zeitkonto wird auch künftig neu eintretenden Lehrern und Lehrerinnen gemäß dem neuen Dienstrecht³⁹ nicht mehr offen stehen.

Zeitwertkonto für öffentlich Bedienstete und Mitarbeiter/innen der GESPAG⁴⁰ in Oberösterreich

In Oberösterreich erfolgte 2010 die Einführung⁴¹ eines optionalen Zeitwertkontos für öffentlich Bedienstete und Mitarbeiter/innen der GESPAG. Auf dieses besteht kein Rechtsanspruch und

³⁷ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011)

³⁸ Titelbach et al. (2015)

³⁹ BGBL 1 Jg. 2013 Nr. 211

⁴⁰ Oberösterreichische Gesundheits- und Spitals-AG

⁴¹ LGBl für OÖ Jg. 2010 Nr. 37

es muss im Einvernehmen mit der Dienststelle geschlossen werden. Prinzipiell kann das Zeitwertguthaben während des aufrechten Dienstverhältnisses oder im Zeitraum vor dem Pensionsantritt bzw. dem Ruhegenuss aufgebraucht werden, vorausgesetzt es stehen dem Verbrauch keine dienstlichen Gründe entgegen. Laut des IHS-Berichts lag im Oktober 2014 der Anteil der Dienstnehmer/innen in der Landesverwaltung Oberösterreich und GESPAG mit einem Zeitwertkonto bei nur 0,3%.

Die Evaluierung durch das IHS kommt zu dem Schluss, dass Personen, die in Haushalten mit Kindern leben, zwar häufiger Langzeitkonten nutzen als Personen, die in Haushalten ohne Kinder leben. Es wird aber auch darauf hingewiesen, dass Erziehungsarbeit ein kontinuierlicher Aufwand ist, und eine kontinuierliche Arbeitszeitreduktion wesentlich bessere Ergebnisse erzielen würde als temporäre Arbeitszeitverkürzung oder geblockte Freizeitphasen. Nur in Krisensituationen, wie einer Erkrankung der Kinder, würde eine geblockte Auszeit wirkliche Abhilfe schaffen. Zu diesem Zweck müsste aber der Arbeitgeber so einer Auszeit kurzfristig und ohne Vorankündigung zustimmen und der Elternteil bereits ein entsprechendes Guthaben auf seinem Langzeitkonto angespart haben.

4.2 Auf Kollektivvertrags-Ebene

Auf kollektivvertraglicher Ebene gibt es neben kleineren Abweichungen beim Vollzeitausmaß eine Reihe von Beispielen zur Arbeitszeitverkürzung, wobei diese in der jüngeren Vergangenheit zumeist zur Beschäftigungssicherung eingesetzt wurden. In diesem Abschnitt wird eine Auswahl von Beispielen aus Österreich und Deutschland präsentiert.

4.2.1 Kurzarbeit in österreichischen Unternehmen

Kurzarbeit wurde in Österreich vor allem in der jüngsten Wirtschaftskrise Ende des letzten Jahrzehnts als Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen (durchaus erfolgreich) eingesetzt. Davor wurde dieses Instrument eher wenig angewandt. Grundsätzlich bietet Kurzarbeit Arbeitnehmer/innen die Sicherheit, in auftragsschwächeren Zeiten ihren Arbeitsplatz zu behalten, und andererseits können Unternehmen in diesen Zeiten geschultes Personal halten und in Zeiten des Konjunkturaufschwungs wieder voll einsetzen. Für Beschäftigte kann mehr Zeit für die Familie ein positiver Nebeneffekt sein, häufig ist die Phase der Kurzarbeit jedoch mit psychischem Druck wegen der angespannten Auftragslage im Unternehmen verbunden.

In Österreich ist die Kündigung von Dienstverhältnissen z. B. im Vergleich zu Deutschland verhältnismäßig einfach. Daher wird auf schwache wirtschaftliche Konjunkturphasen gerne mit einem sogenannten Aussetzungsvertrag reagiert, d. h. das Dienstverhältnis wird durch Kündigung vorübergehend unterbrochen und die Beschäftigten beziehen in dieser Zeit Arbeitslosengeld. Damit liegt das Risiko vor allem bei den Beschäftigten und dem AMS. Dem kann Kurzarbeit entgegenwirken.

Kurzarbeit besteht in Österreich aus folgenden Komponenten (Haslinger 2016 und BMASK 2015):

- Durch die Gewährung der **Kurzarbeitsbeihilfe** des AMS werden die Kosten der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen für die Arbeitszeitverkürzung zu einem Großteil kompensiert. Finanzpolitisch argumentiert wird hier mit der Ersparnis der Folgekosten drohender Arbeitslosigkeit. Die Inanspruchnahme der Kurzarbeitsbeihilfe ist an mehrere Voraussetzungen geknüpft, wie das Vorliegen vorübergehender wirtschaftlicher Schwierigkeiten, einer Höchstdauer, Lohnausgleich und Behaltefristen.
- Zur Inanspruchnahme der Beihilfe ist zudem zwingend der Abschluss einer Vereinbarung zwischen den kollektivvertraglichen Körperschaften (Wirtschaftskammer und Gewerkschaft) unter Einbindung des Betriebsrats notwendig. Diese **Sozialpartnervereinbarung** muss das Ausmaß der Arbeitszeitreduktion sowie das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit während der Kurzarbeit beinhalten. Zudem muss eine Verpflichtung zur Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstands während der Kurzarbeit und bis zu 4 Monate danach, enthalten sein. Als Basis für Sonderzahlungen, Beendigungsansprüche sowie Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge etc. muss weiterhin das Einkommen von vor der Kurzarbeit gelten. Die Praxis zeigte, dass in Betrieben mit Betriebsrat über Betriebsvereinbarungen deutlich bessere Konditionen bezüglich der Entgeltsicherung für die Beschäftigten erreicht werden. In der Regel verpflichtet sich dann die Unternehmensseite die Kurzarbeitsbeihilfe aufzustocken auf eine Nettoersatzrate von 90%.
- Kurzarbeit kann auch als Zeit für innerbetriebliche Weiterbildung genutzt werden. In diesem Rahmen wird eine um 15% höhere **Qualifizierungsbeihilfe** zusätzlich zur Kurzarbeitsbeihilfe ausbezahlt.
- Für die Höhe der Kurzarbeitsbeihilfe sowie der Qualifizierungsbeihilfe sind die vom Verwaltungsrat des Arbeitsmarktservice festgesetzten Pauschalsätze maßgebend. Diese Pauschalsätze werden unter Berücksichtigung des Wochen- bzw. Monatsverdienstes, des Alleinverdienerabsetzbetrages und der Anzahl der unterhaltspflichtigen Kinder festgesetzt. Das Ausmaß der Beihilfe ergibt sich aus dem Produkt der für die einzelnen Arbeitnehmer/innen zutreffenden Kurzarbeitsstunden (= Ausfallstunden) mal dem entsprechenden Pauschalsatz. Bei Kurzarbeit erfolgt ab dem fünften Monat eine Abgeltung des Mehraufwands an Sozialversicherungsbeiträgen an die Dienstgeber/innen.
- Die Kurzarbeitsbeihilfe wird für sechs Monate gewährt und kann gegebenenfalls für weitere sechs Monate verlängert werden.
- Leiharbeitskräfte sind seit 2008 ebenfalls in die Maßnahme Kurzarbeit einbezogen.

Im schlimmsten Krisenjahr 2009 nutzten 509 Betriebe in Österreich für insgesamt 66.510 Beschäftigte das Instrument Kurzarbeit. Davon waren fast 80% Männer, während bei Frauen in den Krisenjahren die Teilzeitquote weiter anstieg. 2008 – kurz vor Ausbruch der Krise – arbeiteten weniger als 400 Personen in Kurzarbeit. Im Durchschnitt wurde 2014 die Arbeitszeit um 26% reduziert. Die durchschnittliche Dauer betrug 86 Tage und die Gesamtausgaben im Jahr 2014 betrugen € 7.484.000. Nach Schätzungen des Sozialministeriums wurden durch die Kurzarbeit etwa 30.000 Arbeitsplätze im Laufe der jüngsten Wirtschaftskrise gesichert (Haslinger 2016; Pirklbauer et al. 2016).

4.2.2 Kurzarbeit in deutschen Unternehmen

Prinzipiell ist Kurzarbeit auch in Deutschland ein Instrument zur Beschäftigungssicherung, das vor allem in wirtschaftlichen Krisenzeiten angewandt wurde. Kurzarbeit war zu Beginn der 1990er Jahre ein wichtiges Instrument bei der Umstrukturierung der ostdeutschen Wirtschaft, wobei der Großteil der 1,6 Millionen deutschen Kurzarbeiter anschließend dennoch arbeitslos wurde.

In der jüngsten Wirtschaftskrise ausgehend vom Winter 2008/09 wurde sie wieder zu einem der wichtigsten Instrumente zur erfolgreichen Eindämmung der negativen Effekte: So stieg die Anzahl an Kurzarbeiter/innen von unter 100.000 im Jahr 2006-2008 auf bis zu 1,5 Millionen im Mai 2009. Zu diesem Zeitpunkt befanden sich 5.5% der deutschen Beschäftigten in Kurzarbeit. Es gab allerdings begleitend einige gesetzliche Maßnahmen, die Kurzarbeit attraktiver machen sollten: Die Bezugsdauer wurde von maximal 18 auf 24 Monate verlängert und Unternehmen wurden von den Zahlungen für Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitsausfall durch die Bundesagentur für Arbeit entlastet. Damit wird Kurzarbeit finanziert durch Beiträge zur allgemeinen Arbeitslosenversicherung. Grundsätzlich gibt es in Deutschland drei Arten von Kurzarbeitsgeld, das konjunkturelle Kurzarbeitsgeld und die zwei Sonderformen „Transferkurzarbeitsgeld im Falle betrieblicher Umstrukturierung“ sowie das „Saisonkurzarbeitsgeld im Baugewerbe“ (Klös/Schäfer 2010; Eichhorst/Marx 2009).

Das konjunkturelle Kurzarbeitsgeld soll sowohl Unternehmen helfen, Phasen des Arbeitsmangels ohne den Verlust von Fachkräften zu überstehen und auch Beschäftigten helfen, ihre Arbeitsplätze zu erhalten. Kurzarbeit wird einem Betrieb dann bewilligt, wenn mindestens ein Drittel der Beschäftigten von mehr als 10% Arbeitsausfall und Entgeltausfall betroffen ist. Kurzarbeitsgeld wird analog dem Arbeitslosengeld an die betroffenen Beschäftigten ausgezahlt und beträgt 60% bzw. mit Kindern 67% des Verdienstentfalls. Der Arbeitgeber bezahlt seit 2009 nur noch die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge für die nicht geleisteten Stunden; bei angebotener Weiterbildung während der Kurzarbeit ist er davon gänzlich befreit. Dauert die Kurzarbeit länger als sechs Monate, übernimmt die Bundesagentur für Arbeit jedenfalls die Sozialversicherungsbeiträge zu 100%.

Nach Sektoren betrachtet fand 2008/09 mit 72% der größte Anteil an Kurzarbeit in Deutschland im verarbeitenden Gewerbe statt, rund 13% im Baugewerbe und etwas über 10% im Dienstleistungsgewerbe. Ganz besonders betroffen war die Automobilindustrie mit rund einem Drittel an den gesamten Kurzarbeitsstellen (Eichhorst/Marx 2009). Einige Unternehmen, die in der Vergangenheit Kurzarbeit praktizierten sind die Brauerei Beck, Opel AG, DB Fahrzeuginstandhaltung GMBH Bremen, Deutsche Telekom AG sowie die Stahlwerke Bremen (Arbeitnehmerkammer Bremen 2012).

Kritik an der deutschen Kurzarbeit, die durchaus erfolgreich in Krisenzeiten zur Sicherung von Arbeitsplätzen angewandt wurde, gibt es dennoch: Eichhorn und Marx (2009) sehen – insbesondere, wenn Kurzarbeit eingesetzt wird, um eher strukturelle als konjunkturelle Faktoren abzufedern – eine hemmende Wirkung auf den notwendigen strukturellen Wandel der Beschäftigtenstruktur.

4.2.3 Solidaritätsprämienmodell (Österreich)

Diese Maßnahme wurde erstmals in den 1990er Jahre eingeführt und in der Zwischenzeit modifiziert. Sie ist ähnlich der Kurzarbeit ein Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik, das Anreize zur innerbetrieblichen Arbeitszeitverkürzung setzen und dabei gewährleisten soll, dass daraus reale Arbeitsplätze geschaffen werden. Das Modell umfasst eine AMS-Beihilfe, die gewährt wird, wenn mehrere Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren und im Ausmaß der reduzierten Arbeitszeit eine zuvor arbeitslos gemeldete Person eingestellt wird. Geringfügige Beschäftigung wird nicht gefördert. Die Höhe der Beihilfe beträgt bis zu 100% des gewährten Lohnausgleichs, der mindestens 50% des entfallenden Entgelts betragen muss. Zudem werden die Sozialversicherungsbeiträge, die auf Basis der ursprünglichen Arbeitszeit weiterbezahlt werden müssen über die Beihilfe ersetzt. Die Beihilfe kann 2 Jahre lang bezogen werden; im Falle der Einstellung einer langzeitarbeitslosen Person über 45 Jahre bis zu 3 Jahre lang (Haslinger 2016).

Die Solidaritätsprämie wird nur in geringem Ausmaß in Anspruch genommen, allerdings hat sich die Inanspruchnahme seit 2011 verdreifacht und betrug 2014 1.267 Personen; die durchschnittliche Dauer des Bezugs betrug 729 Tage. Die Gesamtausgaben im Jahr 2014 betrugen € 2.260.000. Der massive Anstieg an Personen ist auf ein bestimmtes Industrieunternehmen zurückzuführen: Rund zwei Drittel der Mittel werden für die Pilotprojekte zu innovativen Arbeitszeitmodellen bei der Voestalpine AG aufgewendet. Dabei wird auf ein 5-Schichten-Modell mit einhergehender Reduktion der Wochenarbeitszeit (auf 34,4 Stunden) umgestellt. Insgesamt wurden seit der Einführung des Modells bei der Voestalpine AG langfristig 230 neue Arbeitsplätze geschaffen, 2013 mehrheitlich für Frauen. Die Beschäftigtenstruktur der teilnehmenden Unternehmen ist allerdings zumeist männlich dominiert (über 90% der Solidaritätsarbeitskräfte sind männlich).

Innerhalb des Bundeslandes Oberösterreich gab es augenscheinlich eine Vorbildwirkung durch die Voestalpine AG, da zunehmend auch in anderen oberösterreichischen Unternehmen die Solidaritätsprämie beantragt wurde (BMAK 2015; Dornmayer/Löffler 2014).

Eine Evaluierung des Modells bei der Voestalpine AG zeigte einen Rückgang der Arbeitsbelastung und der gesundheitlichen Belastung, eine zunehmende Umsetzung innovativer Arbeitszeitmodelle und verbesserte Arbeitszeitorganisation. 97% der Beschäftigten bewerteten das neue Arbeitszeitmodell in einer Befragung ein Jahr nach Umsetzung als (sehr) gut, obwohl rund 37% zuvor negativ eingestellt waren. 90% gaben an, dass die Familie (sehr) gut mit dem neuen Arbeitszeitmodell zurechtkäme und 100% bewerteten das Modell als positiv für ihre Zeit mit der Familie. Aus Sicht von Unternehmen und Betriebsräten sind Hindernisse bei der Inanspruchnahme vor allem fehlende Informationen sowie ein hoher bürokratischer Aufwand (Haslinger 2016; Kastenhofer 2015).

4.2.4 Freizeitoption in der österreichischen Elektro- und Elektronikindustrie

Die Freizeitoption ist ein von den Gewerkschaften (Pro-GE und GPA-djb) ausverhandeltes Instrument, das 2013 in der Elektroindustrie erstmals eingesetzt wurde. Das Modell sieht vor, dass wahlweise, anstelle einer Lohnerhöhung, im selben Ausmaß individuell gestaltbare Freizeit erworben werden kann, sofern der/die Arbeitgeber/in zustimmt. Die Freizeit kann als Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit, als Freizeit in ganzen Tagen, als zusätzlicher Urlaub

oder geblockt vor dem Pensionsantritt beansprucht werden. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist eine Einigung auf Betriebsebene mittels Betriebsvereinbarung. Jene Beschäftigten, die aufgrund der Arbeitszeitverkürzung unter den Mindestlohn fallen würden, sind von der Freizeitoption ausgeschlossen (Haslinger 2016).

Im Kollektivvertrag für die Elektro- und Elektronikindustrie (EEI) wurde 2013 erstmals in Österreich die Freizeitoption in Form eines Pilotprojektes erprobt und seitens der Gewerkschaften PRO-GE und GPA-djp evaluiert.

Die EEI ist eine männlich dominierte Branche mit einem verhältnismäßig hohem Lohn- bzw. Gehaltsniveau – das durchschnittliche Einkommen beträgt € 4.500 brutto monatlich. Dies war auch ein Grund, diese Branche für dieses Modell auszuwählen. Für die Beschäftigten wurde 2013 konkret eine 3%ige Ist-Lohnerhöhung ausverhandelt, die wahlweise gegen einen Freizeitanspruch im Ausmaß von 60 Stunden im Jahr (= 5 Stunden pro Monat) eingetauscht werden konnte. Mit dem/der Arbeitgeber/in ist vorab eine Grundsatzvereinbarung darüber zu treffen, ob der Verbrauch in Stunden, Tagen oder längeren Freizeitphasen erfolgen soll (Haslinger 2013; Pirklbauer et al. 2016).

Die Evaluierung des Pilotprojekts ergab, dass die Voraussetzung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung nur für eine Minderheit, nämlich 40% der Beschäftigten der Branche, gegeben war. Die Zustimmung des Betriebsrats war nur in Ausnahmefällen nicht gegeben, wie z. B. in Betrieben, wo aufgrund der starken Arbeitsbelastung hohe Salden an Gutstunden und nicht verbrauchtem Urlaub bestanden. Der letzte Schritt, die Zustimmung der Unternehmensseite für den individuellen Antrag erwies sich besonders zu Beginn für höher qualifiziertes Personal als große Hürde: Die Genehmigungsquote betrug im ersten Jahr 2013 nur 55%, stieg im nächsten Jahr jedoch bereits auf rund 85% an. Im ersten Jahr beantragten insgesamt 15%-20% der Beschäftigten mit der entsprechenden Betriebsvereinbarung Freizeitoption; insgesamt waren es bis 2014 12%-13% der Beschäftigten.

Erwartet wurde sowohl von Gewerkschafts- als auch Arbeitgeber/innenseite, dass vor allem ältere Arbeitnehmer/innen aufgrund von Arbeitsdruck, gesundheitlichen Gründen und mit einem höheren Einkommen einen Antrag auf Freizeitoption stellen würden. Die Über-51-Jährigen machten aber lediglich ein Viertel aller Anträge aus. Die bei weitem größte Gruppe war zwischen 31 und 40 Jahre alt und somit in einer Lebensphase, in der Kinderbetreuung häufig ein wichtiges Lebensthema ist. Die Freizeitoption wurde auch überdurchschnittlich häufig von Männern in Anspruch genommen. Bezüglich der Betriebsgröße und der Beschäftigtengruppen konnten keine Unterschiede bei der Inanspruchnahme festgestellt werden. Arbeitsplatzeffekte zeigten sich nur ganz vereinzelt, da die Freizeit häufig geblockt beansprucht wurde, zudem jedes Jahr neu verhandelt werden muss und nur limitiert beansprucht werden kann⁴² (Schwendinger 2015, zitiert nach Haslinger 2016).

Die Elektro- und Elektronikindustrie mit ihren vergleichsweise hohen Gehältern ist männlich dominiert, wie die meisten Branchen mit höheren Gehältern. Aus gleichstellungspolitischer

⁴² In den zehn Jahren Laufzeit, die in den Kollektivverträgen ausverhandelt wurde, maximal viermal sowie vor dem 50. Geburtstag maximal zweimal.

Sicht ist festzuhalten, dass der Tausch Zeit gegen Geld für die weniger verdienenden Frauen auch weniger attraktiv ist.

4.3 Betriebliche Ebene

Dieser dritte Abschnitt soll innovative internationale Beispiele zur Arbeitszeitverkürzung, -verlagerung und -flexibilisierung von einzelnen Unternehmen, abseits gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Regelungen, aufzeigen.

4.3.1 Pilotprojekt 6-Stunden-Tag in der Altenpflege Göteborg

Göteborg ist mit rund einer halben Million Einwohnern/innen die zweitgrößte Stadt in Schweden. Im April 2014 wurde von der Mehrheit der schwedischen Gemeinde Göteborg (Grüne Partei, Linkspartei und Sozialdemokraten) die Einführung eines einjährigen Pilotprojekts in einem städtischen Altenheim zur Kürzung der Arbeitszeit auf eine 30 Stundenwoche mit vollem Lohnausgleich beschlossen.

Für die schwedische Linkspartei und die Grünen ist die 30-Stundenwoche eine ältere politische Forderung. Auf Bundesebene hatte die Linkspartei allerdings in den Wahlen von 2014 keinen Fokus darauf, was sie in den Wahlen 2018 ändern wolle. Die Grünen änderten 2013 die Forderung nach einer 30-Stundenwoche in ihrem Wahlprogramm hin zu einer 35-Stundenwoche. Die schwedischen Sozialdemokraten lehnten eine Arbeitszeitverkürzung auf Bundesebene sogar generell ab.

Auf Gemeindeebene in Göteborg war die Arbeitszeitverkürzung Teil des Wahlprogramms der Rot-Grünen-Koalition. Dieses Pilotprojekt ist der Versuch, das Wahlversprechen auf einem kleinen, experimentellen Level zu halten. Der führende Sprecher für die Arbeitszeitverkürzung auf kommunaler Ebene ist der Stadtrat Mats Pilhelm der Linkspartei. Er meinte, dass durch die ablehnende Haltung der Sozialdemokraten lediglich dieses kleine Pilotprojekt umgesetzt werden konnte. Die Mitte-Rechts-Opposition in Göteborg lehnt das Projekt mit der eher populistischen Argumentation ab, dass es die Qualität der Altenpflege senke, den Druck auf Personal erhöhe und eine unverantwortliche Nutzung der kommunalen Ressourcen sei.

Die schwedische Gewerkschaft der Gemeindebediensteten (Kommunal) forderte von 1988 bis 2004 die 30-Stundenwoche. Mitte der 2000er Jahre wurde die Forderung durch eine interne Arbeitsgruppe als nicht in naher Zukunft umsetzbare Zielsetzung abgesetzt, um stattdessen auf bessere Arbeitsbedingungen und Gehälter innerhalb der 40-Stundenwoche zu fokussieren. Die Gewerkschaft blieb daher bezüglich des Pilotprojekts skeptisch und befürchtet Verschlechterungen in anderen Bereichen.

Der wichtigste schwedische Arbeitgeber/innenverband (Svenskt Näringsliv) bleibt fundamental ablehnend gegenüber einer generellen Arbeitszeitreduktion. Diese führe zu weniger Steuereinnahmen, geringerer Beschäftigung und höherer Arbeitslosigkeit. Es gäbe keine Hinweise darauf, dass Arbeitszeitverkürzung zu einer Verbesserung in der körperlichen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten führt, da Arbeitszeitverkürzung in anderen Ländern zu höherer Arbeitslosigkeit geführt hätte, was wiederum der individuellen Gesundheit schade.

Die schwedische Vereinigung der Gemeinden und Regionen (SKL), der zuständige Arbeitgeber/innenverband, erhob mit Hinweis auf die kommunale Selbstverwaltung keine besonderen Einwände gegen das Projekt (<http://www.eurofound.europa.eu/>).

Die konkrete Umsetzung fand in einem städtischen Departement der Altenpflege (Svartedalens äldrecentrum) statt. In diesem waren zum Projektstart rund 80 Pfleger/innen beschäftigt. Es war vorerst geplant, das Projekt ab Februar 2015 für ein Jahr durchzuführen. Es wurde schließlich auf ein weiteres Jahr bis Ende 2016 ausgedehnt.

Der Versuch wurde von einer Managementgruppe, einer Projektgruppe und einer Gruppe von Hilfspfleger/innen organisiert. Die Gruppe kooperierte dabei mit Vertretern/innen der schwedischen Versicherungsagentur, des Arbeitslosenversicherungsfonds, des schwedischen Arbeitsamts und der Nationalen Gesundheits- und Wohlfahrtsbehörde.

Die Politik hatte als Zielsetzung der Arbeitszeitverkürzung eine Reduzierung der Krankenstände, bessere psychische und physische Gesundheit unter den Beschäftigten sowie Schaffung von neuen Arbeitsplätzen und eine Erhöhung der Produktivität angegeben.

Für jene Pfleger/innen, die zuvor Vollzeit beschäftigt waren, wurde die Arbeitszeit auf 30 Wochenstunden in Form von 6 Stunden pro Tag – bei gleichbleibendem Einkommen – reduziert. Bei jenen, die schon vorher in Teilzeit arbeiteten, gab es das Angebot auf einen Vollzeit bezahlten 6-Stunden-Tag umzusteigen. Um die verringerte Gesamtarbeitszeit zu kompensieren, wurden 14 neue Pfleger/innen rekrutiert. Als Basis der Umsetzung diente ein Kollektivvertrag zwischen der Stadt Göteborg und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten.

Als Kontrollgruppe für die begleitende Evaluierung von Bengt Lorenzon (Projektleiter) diente ein anderes, etwa gleich großes Altenheim (Sölangen Care-Centre) mit unveränderter Arbeitszeit. Die Hauptfragestellungen des Projekts waren (Bernmar 2016):

1. Ob und wie beeinflusst die Arbeitszeitreduktion die Aktivitäten in dem Altenpflegeheim?
2. Ob und wie verbessert die Arbeitszeitreduktion die Freizeit und das Leben der Beschäftigten ganz allgemein?
3. Welchen Einfluss hat die Verkürzung des Arbeitstages auf die Produktivität der Beschäftigten? Wobei dies im Bereich der Altenpflege daran gemessen wird, inwieweit durch die Pflegearbeit die Ziele, die durch nationale Gesetze und lokale Richtlinien aufgestellt wurden, erreicht werden. Diese beinhalten hauptsächlich das Recht auf Integrität der Älteren, deren Lebensqualität und eine qualitativ hochwertige Pflege.

Die Studie umfasst Interviews mit den Bewohnern/innen des Altenpflegeheims, Fragebogenerhebungen unter den Beschäftigten vor, während und nach der Durchführung des Pilotprojekts sowie die Auswertung von Daten z. B. bezüglich den Krankenständen.

Erste Ergebnisse jedenfalls zeigen, dass die Beschäftigten sich glücklicher fühlen, mehr Energie haben und aktiver sind. Das äußert sich auch in gesunkenen Krankenstandstagen: Die Beschäftigten in dem betreffenden Altenpflegeheim weisen halb so hohe Krankenstände auf, wie der Durchschnitt anderer städtischer Beschäftigten in Göteborg, geringere Fluktuation bei

den Beschäftigten, und weniger gestresste Beschäftigte. Die Bewohner/innen empfinden eine Verbesserung der Pflegequalität und erhalten mehr Zeit mit den Pflegern/innen.

Die Kosten des Projekts liegen Schätzungsweise zwischen 0,5 und 0,6 Millionen Euro.

Weitere Projekte im öffentlichen Gesundheitswesen in Schweden:

In der schwedischen Gemeinde Kiruna wurde bereits 1989 der 6-Stunden-Tag mit vollem Lohnausgleich im gesamten Hauspflagedienst beschlossen und nach 16 Jahren abgeschafft. Es handelte sich dabei um eine permanente Reform, die nach einem Regierungswechsel wieder abgeschafft wurde. Da die Mehrheit der Beschäftigten bereits vor der Reform in Teilzeit arbeitete, war der Haupteffekt eine Gehaltserhöhung für die Beschäftigten. Es wurde allerdings keine begleitende wissenschaftliche Evaluation der Effekte durchgeführt (<http://www.euro-found.europa.eu/>).

2015 wurde zudem in der orthopädischen Abteilung des öffentlichen Sahlgrenska Krankenhauses in Mölndal beschlossen zu einer 32-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich zu wechseln, wobei das Gesamtarbeitsstundenausmaß durch Neueinstellungen gehalten wurde. Dies war keine politische Entscheidung, sondern eine Entscheidung des Managements nach einem entsprechenden Ansuchen der Belegschaft. Das Projekt ist für 2 Jahre angesetzt mit dem Ziel, die Anzahl der durchgeführten Operationen zu erhöhen. Erste Ergebnisse zeigen, dass sich die Zahl der durchgeführten Operationen tatsächlich – um 90 pro Monat – erhöhte (Bernmar 2016).

4.3.2 Weitere Beispiele zum Sechs-Stunden-Tag auf betrieblicher Ebene in Schweden

Aktuell existieren in ganz Schweden eine langsam wachsende Zahl an Unternehmen und Start-ups, die den 6-Stunden-Tag testen wollen. Insgesamt leisten Beschäftigte in Schweden weit seltener Überstunden als in den meisten anderen industrialisierten Ländern. So arbeitet nur 1% der Arbeitnehmer/innen mehr als 50 Stunden pro Woche. Dies ist eine der niedrigsten Raten unter den OECD Ländern, wo der Durchschnitt bei 13% liegt.

Toyota Göteborg

Das wahrscheinlich bekannteste Beispiel für eine Arbeitszeitverkürzung im schwedischen Privatsektor ist Toyota. In den Toyota Services-Center Göteborgs wurde der 6-Stunden-Tag im Jahr 2002 eingeführt. Es wurde dabei auf einen 2-Schicht-Arbeitstag umgestellt, mit einer Schicht von 6.00 bis 12.00 Uhr und einer weiteren von 12.00 bis 18.00 Uhr. Positiver Outcome war nach Angaben des Geschäftsführers Martin Banck neben ausgedehnten Öffnungszeiten und gesteigerter Produktivität, eine geringere Fluktuation, glücklichere Beschäftigte, eine Abnahme der Arbeitsunfälle, eine Verbesserung des Ansehens der manuellen Arbeit und ein einfacheres Recruiting von Beschäftigten. Der Profit stieg durch die Einführung der Arbeitszeitverkürzung um 25% (Bernmar 2016; <http://www.cbc.ca/dragonsden/blog/sweden-6-hour-workdays>; The Guardian).

Brath

Das Unternehmen Brath ist spezialisiert auf Online-Marketing und führte im Jahr 2013 den 6-Stunden-Tag ein, um einen Anreiz für qualifiziertere Mitarbeiter/innen zu bieten und die Fluktuation zu reduzieren. Das Unternehmen praktizierte seit seiner Gründung zu Beginn des neuen Millenniums einen 8-Studentag für alle 20 Beschäftigten (Bernmar 2016).

Brath ist ein schnell wachsendes Unternehmen, das seinen Umsatz fast jährlich verdoppelt. Damit ist es das am schnellsten wachsende Unternehmen seiner Branche in Schweden.

Aus der Sicht der Unternehmensinhaberin liegt der Hauptvorteil des 6-Stunden-Tages in der Tatsache, dass konkurrierende Unternehmen längere Arbeitszeiten haben. Dadurch könne ein wachsendes Unternehmen talentierte Mitarbeiter/innen gewinnen und halten. Zudem habe Brath durch die Einführung des 6-Stunden-Tages enorme Bekanntheit unter potentiellen Beschäftigten erreicht. Wenn sich die Beschäftigten zudem einmal an die zusätzliche Freizeit gewöhnt haben, wollen sie diese auch behalten und neigen weniger dazu, dass Unternehmen zu verlassen. Weiters sei der 6-Stunden-Tag auch ein Symbol für die Haltung des Betriebes. Für die Webdesigner und -entwickler wurde der 6-Stunden-Tag allerdings nicht eingeführt, mit der Begründung, dass für diese schon die 8-Stunden-Tage nicht ausreichend seien. Sie mussten daher noch weiter arbeiten, während ihre Kollegen/innen sich schon auf den Weg nach Hause machten.

Zudem sind die Beschäftigten der Firma Brath messbar produktiver als Beschäftigte in ähnlichen Unternehmen mit einem 8-Stunden-Tag. Der Grund liegt nach Ansicht der Unternehmensinhaberin vor allem darin, dass kreative Arbeit nicht 8 Stunden durchgehend produktiv umgesetzt werden kann. Dies könne mit einem 6-Stunden-Tag eher erreicht werden. Der dritte positive Effekt des 6-Stunden-Tags sei, dass die Belegschaft generell erholt und ausgeruhter ist, auch wenn es wie in anderen Unternehmen Phasen mit Überstunden und erhöhtem Arbeitsdruck gibt. Längeres Arbeiten bedeutet hier allerdings nicht bis sieben oder acht am Abend, sondern bis vier oder fünf am Nachmittag (<http://brath.com/why-we-started-with-6-hour-work-days/>).

Filimundus

Im App-Entwicklungsunternehmen Filimundus, das auf die Herstellung von erzieherischen Apps für Kinder zwischen 2 und 8 Jahren spezialisiert ist, gibt es seit dem Jahr 2014 den 6-Stunden-Tag. Motivation der Geschäftsführung dafür war vorwiegend eine bessere Work-Life-Balance. Linus Feldt, der Geschäftsführer berichtet nach der Arbeitszeitumstellung von gleichbleibender Produktivität sowie einem Rückgang an Teamkonflikten (Bernmar 2016; <http://www.sciencealert.com/sweden-is-shifting-to-a-6-hour-workday>).

4.3.3 6-Stunden-Tag bei Agent Marketing aus Liverpool

Die britische Marketing-Agentur aus Liverpool ist ein Unternehmen mit 14 Beschäftigten, das angeregt durch das Vorbild schwedischer Unternehmen den 6-Stunden-Tag testete. Sie starteten im Dezember 2015 mit vollem Lohnausgleich für vorerst 2 Monate. Dabei sollte der Arbeitstag um 9.00 Uhr beginnen und um 16.00 Uhr enden, wobei alle verpflichtend eine Stunde Mittagspause machen müssen. In dieser Zeit konnten sie mit dem Firmenhund spazieren gehen, Ping-Pong spielen oder einfach nur auf den Büro-Sofas entspannen.

Die Firma engagierte sich bereits im Vorfeld für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz durch tägliche Meditation, wöchentlichem Yoga und monatlichen Massagen für das gesamte Team.

Zu Beginn des Versuchs war die Lage der Arbeitszeit starr angelegt, sodass niemand nach 16.00 Uhr arbeiten durfte. Aber einige Mitarbeiter/innen im Team fanden dies zu restriktiv in Hinblick auf oft kurzfristig angesetzte Deadlines. Daher wurde die Lage der Arbeitszeit nach einiger Zeit flexibilisiert und die Beschäftigten konnten nun in unterschiedlichen Schichten arbeiten. Manche Angestellte kamen daraufhin früher am Morgen, um nicht in den morgendlichen Stau zu geraten, andere warteten ab, bis der Morgenverkehr abgeklungen war und vermieden so auch die abendlichen Verkehrsspitzen. Alle Beschäftigten aber verließen die Firma nach Ablauf der sechs Stunden Arbeit, um ihre Freizeit zu genießen, Zeit mit der Familie zu verbringen, Hobbies nachzugehen oder den Tag zu reflektieren.

Die Hauptmotivation für die Verkürzung der Arbeitszeit war nicht ausschließlich eine bessere Work-Life-Balance, sondern auch eine Ankurbelung der Kreativität sowie eine Erhöhung der Konzentration und Produktivität.

Die kürzeren Arbeitstage führten auch zur Reorganisation der Arbeitsgewohnheiten: So wurde das Morgenmeeting von einer Stunde auf nur acht Minuten gekürzt, die Beschäftigten planten ihren Tag umsichtiger, sodass sie die zur Verfügung stehende Zeit produktiver nutzen konnten. Nach Ablauf des Versuchs gab es durchwegs positives Feedback: Alle gaben an, mehr Zeit für die Familie oder andere Interessen gehabt zu haben, was ihnen ermöglichte, sich gesünder und erfüllter zu fühlen. Dies wiederum führte dazu, dass die Mitarbeiter/innen sich besser auf die Arbeit fokussieren konnten, wodurch sie produktiver wurden. Auch nach Eindrücken der Geschäftsführung waren die Mitarbeiter/innen ausgeruhter, hatten über den Tag mehr Energie und arbeiteten konzentrierter.

Die kürzeren Tage ermöglichten es allen, Abstand zu nehmen, ihre Gewohnheiten zu evaluieren und effektivere Wege des Arbeitens zu finden.

Nach Ablauf des Versuchs wurde mit Einbindung des gesamten Teams ein neues Modell mit insgesamt 36,5 Wochenstunden beschlossen: Die reguläre Arbeitszeit liegt an drei Tagen der Woche zwischen 8.30 und 17.30 Uhr, wobei eine Stunde verpflichtende Mittagspause abzuhalten ist. Zusätzlich darf sich jedes Teammitglied einen Tag aussuchen, an dem es von 8.30 bis 16.00 Uhr arbeitet. An Freitagen endet der Arbeitstag für alle um 16.00 Uhr. Auch dieses Modell wirkt sich nach Auskünften der Geschäftsführung bislang sehr gut auf die Produktivität und das Wohlbefinden aus (Schriftliche Auskünfte Agent Marketing vom September 2016; <http://www.independent.co.uk/news/business/news/swedens-six-hour-day-comes-to-the-uk-at-agent-marketing-in-liverpool-a6802101.html>; <http://metro.co.uk/2016/01/08/a-uk-company-has-been-inspired-by-sweden-to-trial-a-6-hour-working-day-5609105/#ixzz4J0e8TbXH>).

4.3.4 Deutsche Betriebe mit Modellen zur Arbeitszeitverkürzung

Auch in deutschen Betrieben werden Modelle zur Arbeitszeitverkürzung umgesetzt. In diesem Abschnitt sollen einige innovative Modelle, die vor allem durch eine bessere Work-Life-Balance motiviert sind, vorgestellt werden:

Agentur Tagwerk

In dieser Agentur für Personalmarketing wurde für alle rund 6 Beschäftigten vertraglich eine Arbeitszeit zwischen 18 und 30 Stunden pro Woche festgelegt. Der Inhaber selbst arbeitet im Schnitt 32 Stunden pro Woche. Lohnausgleich ist hier nicht vorgesehen. Die Hauptmotivation dieses Modells liegt in einer besseren Work-Life-Balance für Inhaber und Mitarbeiter/innen. In diesem Sinne können auch die Arbeitszeiten entsprechend den Anforderungen von Kinder- bzw. Altenbetreuung immer wieder verändert und angepasst werden. Zudem können die Präsenzzeiten bedarfsgerecht flexibel gestaltet werden.

Wesentliche Anforderung für das Team ist gutes Organisationsvermögen wegen des erhöhten Abstimmungsbedarfs, Eigenverantwortung sowie ein hohes Maß an Solidarität. Die Beschäftigten stimmen sich eigenverantwortlich untereinander ab, wenn es um den Dienstplan, Urlaub und kurzfristige Vertretung geht. Arbeitsgebiete werden eher nach Aufgaben als nach Stellen definiert. Die Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter/innen sind vielfältig, sodass sich die Beschäftigten gegenseitig in zumindest einem Tätigkeitsbereich ersetzen können. Die Agentur verfügt über eine vorausschauende Personalplanung mit großzügig bemessenem Stellenplan, sodass Überstunden weitgehend vermieden werden.

Voraussetzung für das Gelingen des Modells ist laufende Kommunikation für einen reibungslosen Informationsfluss bei Übergabe von Projekten. Zudem müssen die Beschäftigten delegieren können und Aufgaben abgeben und loslassen können. Ein fester Work-Desk ist nicht vorhanden, mit den Aufgaben wird auch der Arbeitsplatz gewechselt.

Für Kunden/innen war es durchaus gewöhnungsbedürftig, wechselnde Ansprechpartner/innen zu haben. Durch die guten Leistungen und die reibungslosen Übergaben kann das Team aber in der Regel die Kunden/innen überzeugen.

Das Unternehmen profitiert von dem Modell durch geringe Fluktuation, ausgeruhte und konzentrierte Mitarbeiter/innen, wenige Krankenstandstage sowie hohe Motivation und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter/innen. Dies gleicht die zusätzlichen Ausgaben für Personalausstattung über Bedarf aus.

Interhomes AG

Das Unternehmen Interhomes wurde 1968 gegründet und ist heute einer der großen Wohnungsbauträger in Deutschland mit über 150 Mitarbeitern/innen und einem jährlichen Umsatz von 95. Mio. Euro. Interhomes hat Niederlassungen in 9 deutschen Bundesländern. In dem Unternehmen existieren – auch für die Führungsebene – eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die angebotenen Arbeitszeitmodelle sind:

- Vertrauensarbeitszeit ohne Zeiterfassung (nutzen 100% der Beschäftigten)
- Pausenflexibilisierung (nutzen 100%)

- Teilzeitarbeit zwischen 5 und 35 Wochenstunden (nutzen 35%)
- Mobiles Arbeiten und Home-Office (nutzen 25%)
- Arbeitszeitflexibilisierung (nutzen 10%)
- Kurzfristige Freistellung und Arbeitsunterbrechungen möglich

Die Arbeitszeit ist generell dahingehend flexibel gestaltet, dass die Ergebnisorientierung im Vordergrund steht. Voraussetzungen zur Umsetzung dieser Arbeitszeitmodelle sind nach Ansicht der Unternehmensleitung folgende Faktoren:

- Vertrauen schaffen,
- Flexibilität zeigen,
- gleiche Bedingungen für alle Mitarbeiter/innen schaffen,
- Kontakt während der Auszeiten halten und
- Unternehmensinteressen weiterhin berücksichtigen.

Aus Sicht des Unternehmensinhabers stärkten diese Maßnahmen das Vertrauen zwischen Arbeitgeberseite und Beschäftigten und erhöhten die Motivation und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter/innen. Zudem wurde die Fluktuation verringert und die Rückkehrquote aus der Karenz erhöht sowie die Karenzzeiten verkürzt, was die Kosten für Einschulungen und Qualifizierungsmaßnahmen senkte. Die gestiegene Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen steigerte auch die Zufriedenheit der Kunden/innen und das Unternehmensklima hat sich verbessert. Durch die Aufwertung des Unternehmensimages ist es auch leichter neue Mitarbeiter/innen zu rekrutieren (Arbeitnehmerkammer Bremen 2012).

4.3.5 Internationale Beispiele für Telearbeit und Home-Office

Reisebüro Ctrip

Bloom et al. (2015) berichten über die Ergebnisse eines groß angelegten Experiments zur Heimarbeit. In dem chinesischen Reisebüro Ctrip wurden 249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Call-Centers, die sich freiwillig zur Heimarbeit gemeldet hatten und entsprechende Voraussetzungen erfüllten, zufällig selektiert, um entweder als Kontrollgruppe weiterhin vom Büro oder für 9 Monate vier von fünf Tagen pro Woche von zuhause aus zu arbeiten. Die IT Ausstattung und die Arbeitszeiten waren für beide Gruppen gleich.

Die Home-Office Gruppe hatte eine um 13% höhere Arbeitsleistung. Neun Prozent Steigerung ergaben sich durch mehr gearbeitete Minuten pro Schicht aufgrund von weniger Krankentagen und weniger bzw. kürzeren Pausen. Vier Prozent erhöhte Arbeitsleistung ergaben sich durch mehr Anrufe pro Minute aufgrund von einer ruhigeren Arbeitsumgebung. Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit war innerhalb der Home-Office Gruppe höher und der Anteil der Arbeitnehmerkündigungen nur halb so hoch wie in der Kontrollgruppe. Mehr als die Hälfte der Home-Office Gruppe gab an, die durch den Wegfall des Arbeitsweges ersparte Zeit mit ihrer Familie zu verbringen und nur 1% gab an, dass ihre Arbeitsleistung wegen der Ablenkung durch Familie und Freunde zuhause gefallen sei. Die Firma ersparte sich rund \$1,400 pro Mitarbeiter durch geringere Büro- und IT-Kosten und weitere \$260 durch die geringere Rate an Arbeitnehmerkündigungen.

Nach dem Experiment wurde allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit der Wahl zwischen reiner Arbeit vom Büro aus und Home-Office gegeben. Dies führte dazu, dass die Hälfte der Home-Office Gruppe zurück ins Büro wechselte und nur mehr 35% der Kontrollgruppe, die sich ursprünglich freiwillig zur Heimarbeit gemeldet hatten, danach begannen von zuhause aus zu arbeiten. Weitere 10% derer, die sich ursprünglich nicht freiwillig zur Heimarbeit gemeldet hatten, entschieden sich nach dem Experiment doch dazu. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von zuhause aus schlechtere Arbeitsleistungen als im Büro erbrachten, wechselten zurück ins Büro und umgekehrt. Dadurch verdoppelte sich fast die Steigerung der Arbeitsleistung durch das Arbeiten von zuhause aus (22%).

Man muss bei den Ergebnissen dieser Studie aber beachten, dass eine leicht kontrollierbare Arbeitsleistung, wie erfolgreich abgeschlossene Telefongespräche, und eine Entlohnung, die zur Hälfte leistungsorientiert ist, besonders dazu geeignet sind, um auch außerhalb der kontrollierten Arbeitsumgebung eines Büros die Arbeitsleistung hoch zu halten.

Außerdem zeigen die Ergebnisse dieser Studie auch öfters genannte negative Seiten der Heimarbeit. Zum einen wurde in der Home-Office Gruppe von Einsamkeit (23%), geringerer Arbeitsmotivation aufgrund der fehlenden Kollegen (4%) und Ablenkungen zuhause (4%) berichtet. Zum anderen zeigte sich ein negativer Effekt auf die Karrierechancen durch Heimarbeit.

IBM & Yahoo (ehemalige) Pioniere der Telearbeit

IBM⁴³, galt bis vor wenigen Jahren als einer der Pioniere in Bezug auf Telearbeit. Schon in den 1980er Jahren stellte das Unternehmen „remote terminals“ bei einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zuhause auf. Bis zum Jahr 2009 stieg der Anteil der Beschäftigten in den USA, die von zuhause aus arbeiten, auf 40% an, und das Unternehmen sparte damit rund \$100 Millionen jährlich an Kosten für die Büroflächen.

Im März 2016 gab das Unternehmen bekannt, dass die einzelnen Teams der Marketing Abteilung in den USA, insgesamt rund 2600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von nun an zusammen an einem der sechs großen Standorte (Atlanta, Raleigh, Austin, Boston, San Francisco und New York) arbeiten werden. Der Standortwechsel findet unabhängig davon statt, ob die Beschäftigten davor hauptsächlich von zuhause, von einem anderen oder einem kleineren Standort aus gearbeitet haben. Dieser Schritt folgt nachdem schon einige andere Abteilungen des Unternehmens (Design, Einkauf, IT, Watson, ...) auf die gleiche Weise zusammengelegt wurden. Das Unternehmen begründet diesen Schritt damit, dass die Beschäftigten Schulter an Schulter arbeiten sollen, um das Unternehmen agiler zu machen und die Kommunikation, Kreativität und Innovationsfähigkeit zu steigern. Bis vor einigen Jahren propagierte IBM noch die Produktivitätssteigerungen, Einsparungen bei den Büroflächen, erhöhte Mitarbeiterzufriedenheit und bessere Chancen bei der Mitarbeiterrekrutierung durch Tele- und Heimarbeit. Viele der betroffenen Mitarbeiter/innen sehen in diesem Schritt jedoch vor allem eine versteckte Fortführung des Personalabbaus der letzten Jahre.

⁴³<https://qz.com/924167/ibm-remote-work-pioneer-is-calling-thousands-of-employees-back-to-the-office/>
<http://derstandard.at/2000054819239/IBM-schafft-Home-Office-wieder-ab>

Yahoo⁴⁴ war mit einem ähnlichen Schritt einige Jahre zuvor schon in den Medien präsent. Im Jahr 2013 wurde die Telearbeit im Unternehmen weitgehend abgeschafft. Der Schritt wurde damit begründet, dass Kommunikation und Zusammenarbeit von Angesicht zu Angesicht eine gemeinschaftliche Arbeitskultur schaffen und die Innovationsfähigkeit stärken. Kritiker bezeichneten den Richtungswechsel des Unternehmens als „misstrauensgetränkte Kontrollwut“ und kritisierten den Rückgang an Familienfreundlichkeit, besonders für Frauen in der Doppelrolle als Mutter und Führungskraft.

4.3.6 Beispiele aus Österreich

Fachhochschule Oberösterreich

Im Jahr 2010 wurde mittels einer Ergänzung der Betriebsvereinbarung, die zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat geschlossen wurde, die Möglichkeit geschaffen, ein Zeitwertkonto einzurichten. Das Zeitkonto der Fachhochschule Oberösterreich sieht zwei unterschiedliche Optionen für die Abgeltung der mehrgeleisteten Lehreinheiten vor. Entweder wird eine gänzliche oder teilweise Freistellung für zwei Semester in den letzten vier Jahren vor Pensionsantritt in Anspruch genommen oder eine geblockte Auszeit von einem Semester im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auch in der Zeit davor. Der genaue Zeitraum der Auszeit kann einzig im Einvernehmen mit dem/der jeweiligen Dienstvorgesetzten vereinbart werden. Kommt es zu keiner einvernehmlichen Vereinbarung oder wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, wird das Guthaben finanziell abgegolten. Es liegen keine Zahlen über die Inanspruchnahme vor.

Generali Versicherung AG

Die Generali ist ein Versicherungsunternehmen mit 4.060 Beschäftigten, davon sind etwas mehr als ein Drittel Frauen. Im Jahr 2012 hat das Unternehmen mit der Umsetzung von Work-Life-Balance begonnen und nimmt aktuell an dem Audit „berufundfamilie“ teil. Das Unternehmen möchte den Beschäftigten familienorientierte Arbeitszeitgestaltung durch individuell abgestimmte Arbeitszeitmodelle bieten. Zudem gibt es eine sehr flexible Gleitzeitvereinbarung mit gleitender Blockarbeitszeit und Übertragungsmöglichkeit von Arbeitszeitkonten. Es bestehen die verschiedensten Teilzeitmodelle mit allen Varianten an Wochenarbeitszeit und -lage jeweils in Abstimmung zwischen betrieblichen Anforderungen und persönlichen Bedürfnissen. Information darüber erhalten die Mitarbeiter/innen einerseits im PE-InfoCenter, einer elektronischen Datenbank und bei individuell zu vereinbarenden Gesprächen mit Vorgesetzten bzw. dem Personalbereich.

GMS GOURMET GmbH

GMS Gourmet ist ein Unternehmen im Bereich Catering und Eventgastronomie mit rund 600 Mitarbeitern/innen, wobei das Geschlechterverhältnis fast ausgewogen ist. Das Unternehmen bietet seinen Beschäftigten die Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit individuell auf ihre Familiensituation abzustimmen und versucht dies über die Audit-Zertifizierung aktuell noch weiter zu verbessern. Derzeit gibt es eine Reihe von Teilzeitmodellen mit dem Schwerpunkt auf 30, 25

⁴⁴http://www.nytimes.com/2013/02/26/technology/yahoo-orders-home-workers-back-to-the-office.html?pagewanted=all&_r=0

und 20 Wochenstunden. Für Angestellte im Office-Bereich gilt eine Gleitzeitregelung, die es den Mitarbeiter/innen ermöglicht, individuell Arbeitsbeginn und -ende zu wählen. Mitarbeiter/innen in der Produktion und in der Logistik können zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen mit unterschiedlichen Schichtzeiten wählen. Bei den Schichtzeiten und der Personaleinsatzplanung wird auf Betreuungspflichten Rücksicht genommen. Viele Mitarbeiter/innen nutzen auch die Möglichkeit, von der Gastronomie, mit Wochenendarbeit, in andere Unternehmensbereiche mit einer Arbeitszeit von Montag bis Freitag, zu wechseln.

IKEA Austria

IKEA Austria, ein Unternehmen mit 2.571 Mitarbeiter/innen und davon 105 Frauen in Führungspositionen, bietet neben anderen familienfreundlichen Maßnahmen die Möglichkeit, Top Management Positionen in Teilzeit zu übernehmen. Ermöglicht wird dies durch Jobsharing für Führungskräfte⁴⁵. Eine Maßnahme, die auch immer häufiger als Topsharing bezeichnet wird. So wird das IKEA Einrichtungshaus in Haid von zwei Geschäftsführerinnen in Tandem geleitet. Die zwei Geschäftsführerinnen (beide Mütter von zwei Kindern) arbeiten hierbei jeweils 3 Tage die Woche mit einem überlappenden Tag, an dem beide vor Ort sind. An diesem Tag finden Meetings zum Informationsaustausch statt. Die inhaltliche Aufteilung der Aufgaben ist in verschiedene Bereiche gegliedert, welche unter den beiden Geschäftsführerinnen aufgeteilt wurden⁴⁶.

IBM Austria

Bei IBM Österreich, ein Partner im Netzwerk Unternehmen für Familie⁴⁷, hat flexibles Arbeiten lange Tradition. Vertrauensarbeitszeit wird hier durch die digitale Vernetzung ermöglicht. Über ein Instant Messaging Tool sieht jede/r Mitarbeiter/in, wer gerade online und verfügbar ist. Die Notwendigkeit einer lokalen Anwesenheit hat sich deutlich reduziert. Das Unternehmen profitiert durch motivierte und produktivere Mitarbeiter/innen, die sich größtenteils selbst einteilen können, wann und von welchem Ort aus gearbeitet wird. Familien können wiederum ihre gemeinsame Zeit besser koordinieren. HR-Manager Zakrajšek berichtet, dass viele Führungskräfte Vertrauensarbeitszeit mit Führen über Ziele statt über Kontrolle auch erst lernen müssen. Gleichzeitig ist es auch für Mitarbeiter/innen eine Umstellung, mit so viel Eigenverantwortung umzugehen⁴⁸.

⁴⁵ Audit berufundfamilie

⁴⁶ <https://www.karriere.at/blog/topsharing.html>

⁴⁷ <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/netzwerk/partner/IBM--sterreich-Internationale-B-romaschinen-Gesellschaft-m.b.H.-.html>

⁴⁸ <http://www.report.at/home/karriere/item/88461-ganz-im-vertrauen>

5 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse

Das Thema Familienzeit rückte in den letzten Jahren immer mehr in den Fokus wissenschaftlicher Betrachtung. Hierfür sind unterschiedliche gesellschaftliche Entwicklungen ausschlaggebend.

- Durch die Flexibilisierung der Arbeitswelt kommt es zu unterschiedlichen Arbeitszeiten der Familienmitglieder und in weiterer Folge zu weniger gemeinsam verbrachter Zeit. Gleichzeitig erhöhen sich der Aufwand für Zeitkoordination und Zeitmanagement für die einzelnen Familienmitglieder.
- Die in den letzten Jahrzehnten gestiegene Frauenerwerbstätigkeit führt zunehmend zum Wegfall der traditionellen Frauen- bzw. Mutterrolle. Die disponible Zeit, die sie früher noch je nach Bedarf für andere zur Verfügung stellen konnte, wird weniger. Männer erhöhen zwar ihr Engagement im Haushalt und bei der Kinderbetreuung, können dies aber nicht kompensieren.
- Gleichzeitig steigt der Anspruch der Eltern an eine „gelingende“ Erziehung ihrer Kinder. Der Anspruch, das Kind mannigfaltig durch externe Tätigkeiten fördern zu wollen, schafft nicht nur Zeitdruck (z.B. durch Weg- und Wartezeiten für Kurse), sondern führt zu zusätzlichen Zeitrivalitäten durch eine notwendige Erwerbstätigkeit, die die finanzielle Grundlage dafür schafft.

Ergebnisse für Österreich zeigen einen markanten Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten 40 Jahren, der sich in hohem Maße in Teilzeitarbeit manifestierte. Gleichzeitig blieb das Erwerbsausmaß der Männer im gleichen Zeitraum relativ konstant. Dies führt dazu, dass, wenn alle produktiven Leistungen (sowohl Marktarbeit als auch Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit) zusammen betrachtet werden, diese deutlich zugenommen haben. Freizeit und vor allem Ruhezeiten sind hingegen zurückgegangen.

Die einseitige Mehrbelastung der Frauen, die als solche in den 1990ern noch gut erkennbar war, hat sich inzwischen etwas verschoben. Besonders Väter mit Kindern unter 15 Jahren und hier besonders jene mit Kindern unter 6 Jahren, weisen nun - wenn alle produktiven Leistungen zusammen betrachtet werden - eine größere Arbeitslast als ihre Partnerinnen auf. Verursacht durch das verstärkte Engagement der Männer in Haushalt & Kinderbetreuung bei gleichbleibendem Verharren in einer Vollzeitbeschäftigung. Dieses vermehrte Engagement ist offensichtlich auch von dem Wunsch, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen, getrieben. So sind es gerade diese Väter, die mit besonderer Vehemenz diesen Wunsch äußern.

Über die Gesamtbevölkerung gesprochen, leisten Frauen immer noch mehr als Männer, d.h. sie sind etwas länger mit produktiven Tätigkeiten beschäftigt. Es ist jedoch erkennbar, dass dies vor allem durch die Pensionist/innenhaushalte determiniert ist, während für die heutige Generation von Eltern mit kleineren Kindern sowohl für Väter als auch für Mütter eine hohe Gesamtbelastung festzustellen ist.

Obwohl Männer und gerade Väter mit kleineren Kindern nun zum Teil höherer Arbeitsbelastung als Frauen ausgesetzt sind, sind es nach wie vor Letztere, die unter Vereinbarkeitskonflikten leiden. Grund dafür ist der höhere Anteil an Haushalts- und Betreuungstätigkeiten an den produktiven Leistungen. Diese Tätigkeiten unterliegen keinem abgegrenzten Zeitregime

wie die Erwerbsarbeit, was einerseits höhere Flexibilität, andererseits aber auch höheren Koordinationsaufwand mit sich bringt: In einem exogen vordefinierten Zeitregime können die darin zu tätigen Aktivitäten nur schwer von anderen, zeitlich weniger institutionalisierten Verpflichtungen überlagert werden, sodass zeitlich gebundene Tätigkeiten immer wieder in die Tageszeiten und Wochentage der eher flexibel auszuführenden Aktivitäten hineinreichen.

Beispiele aus Frankreich und den Niederlanden zeigen unterschiedliche gesetzliche Herangehensweisen zu Arbeitszeitgestaltungen auf. Während es in Frankreich zu einer de facto Einführung einer 35 Stundenwoche gekommen ist, haben die Niederlande seit der Jahrtausendwende kontinuierlich ein flexibles Arbeitszeitmodell weiterentwickelt.

In Frankreich kommen Untersuchungen nach Einführung der 35 Wochenstunden zu folgenden Ergebnissen: Ungefähr die Hälfte der unselbstständig erwerbstätigen Eltern gab 2001 an, durch die Reform mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können; Männer beinahe im gleichen Ausmaß wie Frauen. Sie hatten mehr Zeit für die Kinder unter der Woche oder in den Ferien, fühlten sich weniger gestresst und müde bei der Beschäftigung mit ihren Kindern und konnten Kinderbetreuungskosten sparen. Männer gaben stets als Grund an, mehr Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Dabei verbrachten Männer mit geringerem oder durchschnittlichem Einkommen im Alltag mehr Zeit mit den Kindern, während Männer mit höherem Einkommen angaben, sich öfter ganze Tage für die Kinder frei zu nehmen. Als signifikanter Faktor erwies sich die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeitverkürzung: Jene Gruppe, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren konnte, erlebte mit 71% am häufigsten eine Verbesserung der Work-Life-Balance; die anderen Formen, wie Jahresarbeitszeitkonten, tägliche Stundenreduktion oder mehr freie Tagen im Jahr hatten geringere Effekte.

In den Niederlanden wurde im Jahr 2000 das Recht auf Anpassung der Arbeitszeit beschlossen, das es Beschäftigten in Unternehmen ab 10 Mitarbeiter/innen ermöglicht, nach mindestens einem Jahr Beschäftigung beim selben Arbeitgeber/in, die Arbeitszeit zu reduzieren oder aber auch auszuweiten, wobei die Änderungen reversibel sind. Der/die Arbeitgeber/in muss das Ansuchen bewilligen, sofern nicht schwerwiegende betriebswirtschaftliche oder Dienstleistungsinteressen anderes erfordern. Seit 2015 besteht zusätzlich zur Änderung der Wochenarbeitszeit und der Lage der Arbeitszeit auch die Möglichkeit der Bestimmung des Arbeitsortes. Dieses Ansuchen kann jedoch von Arbeitgeberseite auch ohne Nachweis von schwerwiegenden Gründen abgelehnt werden. Drei Viertel der Frauen und auch ein Viertel der Männer in den Niederlanden arbeiten bereits in Teilzeit. Im Gegensatz zu anderen Ländern, zeigt sich eine wesentlich gleichmäßigere Verteilung der Teilzeitarbeit über alle Bildungsschichten hinweg. Dennoch zeigen Untersuchungen auch, dass sich die geschlechtsspezifische Aufgabenteilung bei der Familienarbeit nicht wesentlich verändert hat.

Dass auch in Österreich ein ganz konkretes Bedürfnis an Familienzeit besteht, zeigt das Beispiel der Elektro- und Elektronikindustrie. Das hier ausgehandelte Modell sieht vor, dass wahlweise, anstelle einer Lohnerhöhung, im selben Ausmaß individuell gestaltbare Freizeit erworben werden kann, sofern der/die Arbeitgeber/in zustimmt. Erwartet wurde sowohl von Gewerkschafts- als auch Arbeitgeber/innenseite, dass vor allem ältere Arbeitnehmer/innen aufgrund von Arbeitsdruck, gesundheitlichen Gründen und mit einem höheren Einkommen einen Antrag auf Freizeitoption stellen würden. Die Über-51-Jährigen machten aber lediglich ein Viertel aller Anträge aus. Die bei weitem größte Gruppe war zwischen 31 und 40 Jahre alt und somit in

einer Lebensphase, in der Kinderbetreuung häufig ein wichtiges Lebensthema ist. Die Freizeitoption wurde auch überdurchschnittlich häufig von Männern in Anspruch genommen, wobei einschränkend erwähnt sein muss, dass es sich hierbei um eine männlich dominierte Branche handelt.

Zahlreiche Beispiele auf betrieblicher Ebene zeigen auf, dass eine Arbeitszeitverkürzung nicht nur für die Arbeit nehmende, sondern auch für die Arbeit gebende Seite Vorteile birgt. So geben Arbeitgeber/innen an, dass dadurch ein qualitativeres Recruiting (Stichwort: Kampf um die besten Köpfe) möglich ist, weniger Fluktuation bei den Arbeitnehmer/innen gegeben ist oder bessere Produktivität dank ausgeruhter Mitarbeiter/innen entsteht. Top-Sharing, das Job-Sharing für Führungskräfte, kann hierbei genützt werden, sodass eine Arbeitszeitverkürzung nicht mit einem Karriereknick einhergehen muss.

Telearbeit und Home-Office Angebote führen zu Reduktionen von Wegzeiten hin und zurück zum Büro. Zeiten, die stattdessen mit der Familie verbracht werden können. Sind diese Angebote passend für die Mitarbeiter/innen ausgestaltet, kann dies zu einer höheren Produktivität für das Unternehmen bei gleichzeitig größerer Gestaltbarkeit der Familienzeit führen.

Vertrauensarbeitszeit als Basis eines neuen Zusammenarbeitens mittels Zielvereinbarungen statt Zeit- und Arbeitsplatzorientierung, welches durch die moderne Kommunikationstechnologie erst ermöglicht wurde, erlaubt eine bis vor Kurzem nicht für möglich gehaltene Flexibilität der Erwerbsarbeit und dadurch auch Gestaltbarkeit der Familienzeit. Für ein Gelingen dieses Arbeitszeitmodells ist es wesentlich, dass die Mitarbeiter/innen ihre Freiheiten in der Arbeitsgestaltung nicht missbrauchen. Gleichzeitig müssen sie aber auch darauf vertrauen, dass das Unternehmen keine Ziele vorgibt, die nur durch maximale Arbeitszeitbelastung und maximale Erreichbarkeit realisierbar sind, wodurch es de facto statt zu einer Flexibilisierung der Arbeit zu einer Dauerbelastung durch diese kommt.

Abschließend lässt sich festhalten, dass wenn Vereinbarkeitsproblematiken vermindert werden sollen und wenn gefordert wird, dass Männer sich mehr im Haushalt bzw. bei der Kinderbetreuung – auch im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter – engagieren sollen, neue Arbeitszeitmodelle einen wichtigen Beitrag leisten können.

6 Arbeitsrechtliche Aspekte

6.1 Ausgangslage

In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist davon auszugehen, dass das österreichische Arbeitszeitrecht sowie das damit verbundene Arbeitsvertragsrecht sowohl auf der gesetzlichen wie der kollektivrechtlichen Seite überaus komplex sind, sodass größere Änderungen der rechtlichen Regelungen, die zur Übersetzung der empirischen Ergebnisse auf die Ebene der individuellen Arbeitsbeziehung erforderlich wären, große gesellschaftliche Diskurse voraussetzen: Neben dem Gesetzgeber sind vor allem die Sozialpartner gefordert; zur Einbeziehung öffentlich Bediensteter sind der Bund und die Landesgesetzgeber notwendig.

Im Ergebnis sind daher für gravierende Veränderungen der normativen Grundlagen des Arbeitszeitrechts neue Konsense in den gesetzgebenden Organen und zwischen den Sozialpartnern notwendig, was angesichts der aktuellen sowie in den letzten Jahren geführten Debatten um die normative Arbeitszeitgestaltung mühsam und nicht kurzfristig erfolgsversprechend ist: So hat sich beispielsweise gezeigt, dass die groß als Flexibilisierung propagierte Novelle des Arbeitszeitrechts 2008 (BGBl I 61/2008) zwar erkannte, dass „Bestehende Flexibilisierungsregelungen der Arbeitszeit (...) zum Teil nicht mehr den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen und der Wirtschaft sowie den Gegebenheiten der betrieblichen Praxis (entsprechen), (...) unübersichtlich und daher nicht leicht umsetzbar (sind)“⁴⁹, doch sind die Auswirkungen der Neuregelung unter den Erwartungen geblieben: In Abhängigkeit von den in der jeweiligen Branche maßgeblichen kollektivvertraglichen Regelungen und den betrieblichen Gegebenheiten haben zwar lange Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern (berühmt etwa die jahrelangen Verschiebungen arbeitszeitrechtlicher Neuregelungen in der Metallbranche) sowie gegebenenfalls darauf aufbauend Verhandlungen auf betrieblicher Ebene erfahrungsgemäß oft dazu geführt, dass die von Gesetzes wegen möglichen Flexibilisierungsmöglichkeiten nicht umfassend oder nur unter Entgeltbedingungen genutzt werden, die die Flexibilisierung nur bei gleichzeitiger Verteuerung ermöglichen.

Auch was die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeitgestaltung betrifft, sind die Potenziale, die das Gesetz gibt, in der Praxis erfahrungsgemäß zu wenig genutzt. Zwar geben Elternteilzeit und die Möglichkeit, eine Betriebsvereinbarung über „Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;“ (§ 97 Abs 1 Z 25 ArbVG)⁵⁰ zu schließen, formal tragfähige Rechtsgrundlagen für eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen auf betrieblicher und individueller Ebene, doch ist die Handhabung beider Instrumente in der Praxis unter den Möglichkeiten geblieben, die die Regelungen offerieren: Elternteilzeit bereitet in vielen Fällen organisatorische Probleme, die der Akzeptanz des Instruments nicht förderlich sind; die Betriebsvereinbarungskompetenz ist in vielen Betrieben nicht genutzt. Bei alledem ist nicht zu vergessen, dass beide Instrumente nur in größeren Betrieben zur Verfügung stehen, weshalb viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Klein- und Kleinstbetrieben de iure nicht einmal diese Möglichkeiten haben. Die Erfahrung zeigt darüber hinaus, dass auch die Handhabung von Pflegefreistellung und die Gewährung von Freistellung aus wichtigen die Person betref-

⁴⁹ So das Vorblatt der RV der Novelle, 141 der Beilagen 23. GP.

⁵⁰ Vgl dazu auch unten, Pkt 6.2.6.

fenden Gründen (§ 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b ABGB) sowie der darauf fußenden kollektivrechtlichen Regelungen in der Praxis bei Großbetrieben ebenfalls arbeitnehmerfreundlicher funktioniert als in Klein- und Kleinstbetrieben.

Weil im vorliegenden Zusammenhang Überlegungen zur Umsetzung der empirischen Ergebnisse angestellt werden sollen, ist hier nicht der Ort, die arbeitsrechtlichen Regelungen im Detail darzustellen; vielmehr sollen einige Ansatzpunkte aufgezeigt werden, in denen eine Praxis, die den Anliegen der Familien heute oft nicht gerecht wird, verändert werden kann.

Die Ausführungen im empirischen Teil haben gezeigt, dass die gesellschaftlichen Veränderungen in Konsequenz der innerhalb einer Generation enorm gestiegenen Frauenerwerbsbeteiligung dazu geführt haben, dass sowohl Väter als auch Mütter kleinerer Kinder in der Kombination von Familienarbeit, Erwerbsarbeit und anderer Tätigkeiten de facto überbelastet sind.

Dabei haben die empirischen Ergebnisse gezeigt, dass die allenthalben geäußerte Forderung, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes so rasch wie möglich in den Vollerwerb integriert werden sollen, unter Zeitgesichtspunkten problematisch ist: Sowohl unter dem Blickwinkel der Gleichstellung von Frauen und Männern als auch im Hinblick auf die gestiegenen Koordinationsanforderungen und sonstigen innerfamiliären Erwartungshaltungen, wäre vielmehr zu fordern, dass sowohl Väter wie Mütter ihr Arbeitszeitverhalten grundsätzlich ändern und auf einem gleichen Zeitriveau angleichen können, das unter der heutigen Normalarbeitszeit, jedenfalls aber unter der heutigen tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitszeit von Männern liegt.

Damit verbindet sich die Debatte um die Familienzeit sowohl mit der Debatte um Arbeitszeitverkürzung als auch mit der Teilzeitdebatte. Sie können im vorliegenden Zusammenhang nicht gesamthaft analysiert und erörtert werden, doch sollen die für Familien spezifischen Aspekte dieser Debatten beleuchtet werden. Dabei sollen neben Änderungen von Rechtsnormen auch Potenziale für Änderungen in nicht-normativen Handlungsfeldern aufgezeigt werden.

6.2 Arbeitszeitverkürzung

Die für die Lösung von Problemen im Bereich der Familienzeit auf der Hand liegende Arbeitszeitverkürzung für Familien ist gesellschaftspolitisch de facto durch die generelle Debatte um die Arbeitszeitverkürzung, seit den 1970-Jahren, so stark überlagert, dass die Anliegen der Familien bislang unberücksichtigt blieben. Während die gesamtgesellschaftliche Debatte in der Frage feststeckt, ob ein Lohnausgleich zu gewähren ist oder nicht, lässt sich jedoch gerade bei Familien in der Realität beobachten, dass immer mehr Eltern kraft autonomer Gestaltung eine Arbeitszeitverkürzung ohne vollen Lohnausgleich praktizieren, indem sie entweder Elternzeit in Anspruch oder a priori nur Teilzeitarbeit annehmen.

Dies zeigt einerseits, dass die in der gesamtgesellschaftlichen Debatte von Seiten der Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen gleichsam zur Fahnenfrage erklärte Forderung nach vollem Lohnausgleich von jener Gruppe, bei der die Arbeitszeitverkürzung aus persönlichen Gründen überaus wichtig ist, keinen so großen Stellenwert hat, dass sie einer Reduktion der Arbeitszeit entgegensteht. Deutlich wird aber auch andererseits, wie hoch Eltern den Stellenwert von *Freizeit* gegenüber *Einkommen* einschätzen und daher bereit sind, Einkommenseinbußen in Kauf zu nehmen, um im Interesse ihrer Beziehungen sowie der Beziehung zu ihren

Kindern mehr Freizeit zu haben. Dass darin auch ein Beitrag liegt, die mit Trennung und getrennter Haushaltsführung verbundenen Wohlstandsverluste sowie den daraus meist resultierenden erhöhten Koordinationsaufwand zu vermeiden, sei nur am Rande erwähnt.

Dass dieses Verhalten dazu führt, dass gerade der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten steigt, liegt auf der Hand; dass dieser Befund in der öffentlichen Debatte typischerweise negativ assoziiert wird, muss für die betroffenen Familien befremdlich wirken.

In der öffentlichen Kommunikation ist vor allem bedauerlich, dass auch die für die Teilzeitbeschäftigung während der Betreuung kleiner Kinder etablierte großzügige Anrechnung der Kindererziehungszeiten im Pensionsrecht nicht flächig positiv kommuniziert wird, sondern Pensionseinbußen durch Teilzeitbeschäftigung suggeriert werden, obwohl diese durch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten kompensiert werden, soweit es sich um durch Elternschaft bedingte Reduktionen der Arbeitszeit handelt.

Als Konsequenz der empirischen Ergebnisse wäre aus Sicht des Verfassers daher eine Verlängerung der pensionsrechtlich anrechenbaren Zeit der Kindererziehung zu fordern, und wenn man Einkommensverlust kompensieren will, wäre eine Anhebung der Familienbeihilfe in Betracht zu ziehen.

6.3 Elternteilzeit

Im Rahmen von Elternteilzeit besteht für Personen, die in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmer/innen beschäftigt sind und deren Arbeitsverhältnis zu ihrem/ihrer Arbeitgeber/-in bereits 3 Jahre ununterbrochen gedauert hat und die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben (oder die Obsorge für das Kind haben⁵¹), das Recht auf Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit oder auf Änderung der Lage der bisherigen Arbeitszeit, bis zum 7. Geburtstag des Kindes. Für Geburten ab 01.01.2016 muss bei Reduktion der Arbeitszeit durch Elternteilzeit die Arbeit um zumindest 20% der wöchentlichen Normalarbeitszeit herabgesetzt werden und muss die Mindestdauer der Tätigkeit zwölf Stunden pro Woche betragen. In Betrieben unter 20 Arbeitnehmern sowie wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, besteht die Möglichkeit, eine Vereinbarung über die Elternteilzeit zu treffen.

Die Praxis zeigt, dass Bestimmungen der §§ 15 j ff MSchG für die Anwendung auch in größeren Betrieben, geschweige denn in Klein- und Kleinstbetrieben, sowohl für Arbeitgeber/innen als auch für Arbeitnehmer/innen so kompliziert empfunden werden, dass sich eine positive Haltung gegenüber diesen Möglichkeiten nicht flächig etablieren konnte. Dabei ist zu konzedieren, dass die Regelungen kompromisshaften Charakter haben müssen, wenn man sowohl den Interessen der Arbeitgeber/innen als auch jenen der Arbeitnehmer/innen Rechnung tragen und sowohl organisatorische Anliegen der Arbeitgeber/innen als auch familiäre Aspekte der Arbeitnehmer/innen nicht unbeachtet lassen will.

⁵¹ Weitere Voraussetzung ist, dass sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz befindet. Lehrlinge sind vom Anspruch ausgeschlossen.

Für Unternehmen wie Mitarbeiter/innen sind insbesondere die verfahrensrechtlichen Regelungen insofern ungenügend, als sie zwar den Versuch zeigen, in mehreren Verfahrensschritten einen größtmöglichen Konsens zu erzielen, damit aber auch unwilligen Vertragspartnern die Möglichkeit eröffnen, eine Einigung für lange Zeit hinauszuzögern, bis eine Lösung von der Realität der Kinderbetreuungssituation überholt ist. Zu überlegen wäre, eine Verfahrensbeschleunigung ähnlich dem Verfahren zur Umsetzung von Familienhospizkarenz⁵² auch bei Elternteilzeit in Betracht zu ziehen.

Auf Basis dieser Regelungen könnten Arbeitnehmer/innen den Arbeitgeber/innen ihre Wünsche schriftlich bekanntgeben und würden die Änderungen frühestens nach fünf Arbeitstagen wirksam werden, sofern nicht der Arbeitgeber binnen fünf Arbeitstagen ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt. Das Arbeits- und Sozialgericht würde dann unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers entscheiden. Verfahrensbeschleunigend würde nicht nur der Umstand wirken, dass in solchen Rechtsstreitigkeiten keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zusteht, sondern vor allem, dass gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig ist und Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – nur aus den Gründen des § 517 Abs 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar sind. Für die Effektivität der Handhabung wichtig ist, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts die von ihm gewünschte Veränderung anwenden kann, es sei denn, das Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin mit einstweiliger Verfügung nach § 381 Z 2 EO die Vornahme dieser Änderung. Im Übrigen sind die für einstweilige Verfügungen geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass mit den Mitteln der einstweiligen Verfügung eine Endentscheidung erreicht werden kann. Damit wäre über die Verfahrensvorschriften sichergestellt, dass neben den Interessen der Arbeitnehmer/innen auch die betrieblichen Interessen berücksichtigt werden, doch wäre durch Verfahrensregelungen, die einer Verzögerung entgegenwirken, sichergestellt, dass keine Vertragspartei „auf Zeit spielen“ oder den anderen durch Forderungen, die den betrieblichen oder familialen Erfordernissen nicht entsprechen, übervorteilen kann. Mit einem solchermaßen abgekürzten Verfahren könnte auch überlegt werden, den persönlichen Anwendungsbereich der Elternteilzeit auszuweiten und sie auch für Betriebe mit kleinerer Beschäftigtenzahl und für Arbeitnehmer/innen mit kürzerer Beschäftigungsdauer zu öffnen.

6.4 Überstundenreduktion

Für die Reduktion der effektiven Arbeitszeit von großer Bedeutung wäre, die Zahl der Überstunden zu reduzieren. Dabei ist allerdings eine differenzierende Betrachtung geboten:

Da nach den arbeitszeitrechtlichen Regelungen als Überstunde jede Stunde gilt, die über die Normalarbeitszeit hinaus geleistet wird, und diese sowohl eine Tages- als auch eine Wochen- grenze aufweist, würde eine Reduktion der Überstunden nur dann zu einer Reduktion des Gesamtausmaßes der Erwerbstätigkeit führen, wenn die Wochenarbeitszeit sinkt. Ob auch die

⁵² § 14a AVRAG – Sterbebegleitung.

Zahl der täglich zu leistenden Überstunden reduziert wird, hängt innerhalb der Wochenarbeitszeit vom Grad der Flexibilisierung ab, die das Arbeitszeitrecht innerhalb Wochenarbeitszeit ermöglicht.

Die aktuelle Debatte um die Arbeitszeitflexibilisierung hängt mit den hier angestellten Überlegungen zur Überstundenfrage nicht zusammen, auch wenn der ÖGB eine Überstundenreduktion befürchtet: Die diesbezüglichen Überlegungen des ÖGB zielen darauf ab, bei unveränderter Gesamtarbeitszeit sicherzustellen, dass durch die angedachte Flexibilisierung keine Entgeltreduktion durch entfallende Überstundenzuschläge bewirkt wird; in Umsetzung der Ergebnisse des empirischen Teils dieser Untersuchung wäre jedoch eine Reduktion der Gesamtarbeitsmenge anzustreben.

Dennoch könnten Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung die Situation, zumal von Eltern mit kleinen Kindern, erleichtern. Dabei ist davon auszugehen, dass auch bei sinkender Gesamtarbeitsmenge die derzeitige gesetzliche Höchstarbeitszeit die europarechtlich durch die Arbeitszeit-RL vorgegebenen Flexibilitätspotenziale nicht ausschöpft. Diese würden bei unveränderter Gesamtarbeitsmenge eine Tagesarbeitszeit bis 12,5 Stunden zulassen, was es beispielsweise ermöglichen würde, eine wöchentliche Arbeitszeit von bis zu 37,5 Stunden an nur drei Tagen zu verrichten. Geht man entsprechend den Ergebnissen des empirischen Teils der Untersuchung davon aus, dass die Gesamtarbeitsmenge von Männern und Frauen sich bei einem Wert einpendeln würde, der sogar unter diesem liegt, würde eine Flexibilisierung in diesem Ausmaß bedeuten, dass die Zahl unproduktiver Stunden durch entfallende Fahrtzeiten in signifikantem Ausmaß sinken könnte.

6.5 Urlaubskultur

Unter dem Gesichtspunkt der Familienfreundlichkeit von Arbeitszeitkulturen ist auch eine Veränderung der Urlaubskultur anzustreben, die zu einer besseren Verteilung der Jahresarbeitszeit und zu einer besseren Koordination der Jahresarbeitszeit von Frauen und Männern führen kann.

Dabei ist davon auszugehen, dass das heutige Ausmaß des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nicht mehr primär mit dem Erholungszweck, sondern auch mit beschäftigungspolitischen Effekten begründet wird. In den Diskussionen, ob die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit durch Reduktion der *Wochenarbeitszeit* (wie beispielsweise in Frankreich auf 35 Stunden) oder durch andere Maßnahmen erfolgsversprechender sei, entschied sich Österreich zu einer Reduktion der *Jahresarbeitszeit* durch Verlängerung des Urlaubsanspruchs. Dies ist ökonomisch plausibel, wenn man erstens annimmt, dass Arbeitgeber auf eine Reduktion der Wochenarbeitszeit um fünf Stunden mit einer Erhöhung des Arbeitsdrucks antworten würden (Arbeitsintensivierung) und wenn man zweitens annimmt, dass das Konzept des Urlaubsrechts, dass der Urlaub in zwei Teilen zu konsumieren ist, von denen einer mindestens sechs Werktage zu betragen hat, strikt beachtet wird. Unter diesen beiden Voraussetzungen müsste die Arbeit nämlich so (re)organisiert werden, dass eine bis zu vierwöchige Absenz eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin zu keiner Störung der Arbeitsabläufe führt und müsste daher ausreichend Personalkapazität in einem Maße vorgehalten werden, das typischerweise nur durch

Anstellung zusätzlicher Arbeitskräfte erreicht werden kann. Letztlich müsste die Personalkapazität so geplant werden, dass jeder Arbeitnehmer/jede Arbeitnehmerin einmal in einem Jahr zumindest drei oder gar vier Wochen „an einem Stück“ vom Dienst fernbleibt.⁵³

Von Arbeitgeberseite könnte solchen beschäftigungspolitischen Überlegungen entgegengehalten werden, dass a) zusätzliche Anstellungen mit Mehrkosten verbunden wären und b) Arbeitnehmer/innen in ausreichender Menge und Qualifikation nicht zur Verfügung stehen. Was die Kosten betrifft, ist dem freilich entgegen zu halten, dass die zusätzliche Anstellung gleichzeitig zur Reduktion systemischer Überstunden genutzt werden könnte und damit der mit dieser Maßnahme systemisch einhergehende Eintausch zuschlagspflichtiger durch ein Mehr an zuschlagsfreier Arbeitskapazität sowie die damit ebenfalls typischerweise verbundene Reduktion sonstiger Fehlzeiten, insbesondere von Krankenständen, geringerer Fluktuation usw. lukriert werden könnten. Das Fehlen qualifizierter Arbeitskräfte zum Ersatz urlaubsbedingt ausfallender Arbeitnehmer/innen sollte hingegen betriebswirtschaftlich als Alarmsignal und Anregung zum Umdenken der Organisation dahingehend begriffen werden, ob nicht der Grad der Spezialisierung in den einzelnen Arbeitspositionen bereits so hoch ist, dass die Abhängigkeit von Unternehmen von Einzelpersonen bereits erschreckend ist. In solchen Situationen sollte dringend überlegt werden, die Arbeitsabläufe so neu zu strukturieren, dass sich Tätigkeitsfelder zumindest teilweise überlagern und die Qualifikation der Arbeitnehmer/innen dadurch breiter wird (was auch ihre Vermittelbarkeit am Arbeitsmarkt im Fall der Arbeitslosigkeit erhöhen könnte). Weitere Effekte, wie beispielsweise eine Verbesserung des wechselseitigen Verständnisses für Arbeitsabläufe und damit der Kooperationskultur, können ausgelöst werden.

Und schließlich sollte es im Zusammenwirken von aktiver Beschäftigungspolitik, Bildungspolitik und Arbeitgebern möglich sein, der mittlerweile erschreckend hohen Zahl von Arbeitslosen durch Anbieten von nicht bloß eine enge Qualifizierung erfordernden Arbeitsplätzen eine Beschäftigungschance zu eröffnen, was zu einer Reduktion der Kosten aus der Arbeitslosigkeit führen kann, die die Betriebe belastet.

Argumentativ nicht auflösbar bleibt lediglich der Widerspruch zur herrschenden „Philosophie des Head-Count“. Diese heute weit verbreitete Usance ist wohl eine der wesentlichen Ursachen, warum vor allem bei Männern überlange Arbeitszeiten geleistet werden und die Schaffung familienfreundlicher Arbeitszeitkultur nicht als unternehmerisches Anliegen gesehen wird. Aus Sicht der Verfasser ist daher eine massive Neuorientierung der betriebswirtschaftlichen Theorie dahingehend gefordert, kopfzahlorientiertes Denken nicht als Instrument betriebswirtschaftlicher Analyse zu sehen.

6.6 Flexibilität von Unternehmen

Für eine familienfreundliche Arbeitszeitkultur ist schließlich eine bewusst elternfreundliche Handhabung von Flexibilitätsanforderungen des Unternehmens sowie eine flexible und entgegenkommende Handhabung der Arbeitszeit im Interesse von Arbeitnehmer/innen in besonderen Zeiten wichtig.

⁵³ Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen ist die Forderung nach einer sechsten Urlaubswoche unter arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten hoch plausibel, weil ihre Realisierung positive Beschäftigungseffekte haben kann.

Was die bewusst familienfreundliche Handhabung von Flexibilitätsanforderungen des Unternehmens betrifft, ist festzuhalten, dass erhöhte Flexibilität im Interesse von Unternehmen den Koordinationsaufwand innerhalb der Familien erhöht, wenn verhandelte Betreuungsmodelle und die Koordination doppelter Erwerbstätigkeit kurzfristig verändert werden müssen, um Flexibilitätsanforderungen des Unternehmens Rechnung tragen zu können. Dazu muss es insbesondere in jenen Konstellationen kommen, in denen die Flexibilität nicht Zyklen folgt, sondern ungeplant kurzfristig eingefordert wird.

Zur Hebung von Familienfreundlichkeit müssten Unternehmen ihrerseits auf Wünsche von Mitarbeiter/innen in bestimmten Lebenssituationen flexibel und entgegenkommend reagieren. Dazu zählen einerseits Lebenssituationen, wo ein getroffenes Arrangement von Eltern zur Betreuung von Kindern kurz- oder längerfristig adaptiert werden muss, etwa weil eine Krankheit auftritt oder eine Betreuungsperson ausfällt. Zwar werden heute auf Grund der Novellen des Rechts der Pflegefreistellung auch Patchworksituationen gesetzlich großzügig anerkannt, doch ist insbesondere bei der Handhabung von wichtigen Dienstverhinderungen gem. § 8 Abs 3 AngG bzw. § 1154b ABGB der Spielraum für ein flexibles Entgegenkommen des Arbeitgebers nicht immer umfassend genutzt.

Damit eng zusammenhängend ist eine betriebliche Verlässlichkeit: Wenn Betreuungsarrangements ein striktes Zeitmanagement von Eltern erfordern oder wenn durch Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen bestimmte Zeitpunkte vorgegeben werden, an denen das Kind abzuholen oder Eltern sich einzufinden haben (Nikolofeiern, usw.), muss das persönliche Interesse an der Verlässlichkeit der Handhabung der Arbeitszeit auch im Unternehmen akzeptiert werden.

Der Vollständigkeit halber ist noch zu erwähnen, dass für eine besondere Krisenzeit, die Betreuung eines sterbenden nahen Angehörigen oder eines schwerstkranken Kindes durch die Regelungen über die so genannte Familienhospizkarenz/Sterbebegleitung in §§ 14 und 14b AVRAG ein interessantes Instrument geschaffen wurde, das den Anliegen der Familien gut Rechnung trägt. Dass nicht alle Landesgesetzgeber diese Regelung in vergleichbaren Regelung im Landes- und gemeindedienstrecht umgesetzt haben, ist bedauerlich. Maßnahmen auf der politischen Ebene könnten hier Abhilfe schaffen und damit eine Verbesserung der Familienfreundlichkeit von Arbeitszeitgestaltung in besonderen Lebenslagen erreicht werden.

Den wechselseitigen Interessenlagen im Hinblick auf eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeiten einerseits und der Flexibilitätsanforderungen des Unternehmens andererseits kann durch eine verbesserte Vorhersehbarkeit von Vorgehensweisen und Lösungsmustern Rechnung getragen. Diese kann durch eine generelle Regelung ermöglicht werden, die auf Basis des geltenden Rechts in Form einer Betriebsvereinbarung gem. § 97 Abs 1 25 „Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;“ geschlossen werden kann. Die faktische Bedeutung dieser Regelungskompetenz könnte im Interesse der Arbeitnehmer/innen und ihrer Familien schlagartig dadurch erhöht werden, dass bei fehlendem Konsens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerseite die Zustimmung des jeweils anderen Teils durch Spruch der Schlichtungsstelle ersetzt werden kann. Eine in diesem Sinne erzwingbare Betriebsvereinbarung würde sicherstellen, dass den Interessen beider Seiten im größtmöglichen Ausmaß

Rechnung getragen werden kann und könnte auch dazu beitragen, die aktuellen politischen Diskussionen über die Flexibilisierung zu beschleunigen und sicherzustellen, dass die Familieninteressen dabei nicht unter die Räder kommen.

6.7 Audit Vereinbarkeit berufundfamilie

Sowohl die empirischen Ergebnisse als auch die arbeitsrechtlichen Überlegungen haben gezeigt, dass die Schaffung familienfreundlicher Zeitverwendung von hoher Varianz geprägt ist, weil sie von betrieblichen Erfordernissen und Situationen sowie von persönlichen Präferenzen und Möglichkeiten abhängt. Dies bringt es auf der einen Seite mit sich, dass es weder ein allgemeingültiges Modell einer adäquaten Zeitverwendung gibt (es sei denn, man verweigert den Menschen Präferenzen in der persönlichen Lebensgestaltung oder verschließt die Augen vor der Unterschiedlichkeit betrieblicher Situationen), und führt auf der anderen Seite dazu, dass nicht durch einzelne Änderungen von Rechtsnormen familienfreundliche Arbeitszeitmodelle etabliert werden können: Letztlich geht es um die Kombination verschiedener Maßnahmen und eine nachhaltige Veränderung von Arbeitszeitkultur und Lebensstil durch Veränderung der betrieblichen Organisation und des Mindsets der betroffenen Akteure.

Als ideales Instrument zur Implementierung einer nachhaltigen Änderung dieser Verhältnisse erweisen sich kontinuierliche Verbesserungsprozesse, in denen Unternehmen im Zusammenwirken mit externer Beratung auf Basis einer Analyse des Status quo Ziele definieren und Maßnahmen setzen, wie die Arbeitszeitkultur und damit die Familienfreundlichkeit der betrieblichen Organisation schrittweise verbessert werden kann. Als in Österreich weitverbreitet kann dabei das „Audit Vereinbarkeit berufundfamilie“, das durch die Familie-Beruf-Management GmbH angeboten und organisiert wird, als best-practice-Modell gelten, die Handhabung des Zeitproblems im Interesse sowohl von Unternehmen als auch der Familien zu verbessern.

6.8 Veränderung der Familienrhetorik

Zur Veränderung des Mindsets ist schließlich noch – gleichsam als „ceterum censeo“ – zu empfehlen, in der öffentlichen und privaten Kommunikation darauf hinzuwirken, dass das Thema der Familienzeit auch in der familienbezogenen Rhetorik transparent wird. Dazu eignet sich insbesondere, die Wendung „work/life-balance“ konsequent durch die Wendung „work/family-balance“ zu ersetzen.

Die Wendung work/life – Balance indiziert nämlich semantisch überaus problematisch, dass Arbeit gleichsam als Kontrastprogramm zu Leben gesehen wird. Dies mag zwar unter vielen Gesichtspunkten ein zutreffendes Bild zur Beschreibung der Realität sein, in der die Arbeitswelt nicht von einer familienfreundlichen Arbeitszeitkultur geprägt ist, sondern die insgesamt Familien und die darin geleistete Reproduktionsarbeit unter Druck setzt; sie offenbart jedoch einen gedanklichen Fehler, weil durch diese Wendung Arbeit als Kontrastprogramm des Lebens und nicht als Teil des Lebens begriffen wird. Um unter dem Bild der Balance eine tragfähige und nachhaltige Ausgewogenheit im Leben herzustellen, sollte dem gegenüber semantisch klar ausgeschildert werden, dass die der Arbeit gegenüberzustellende Zeit als Familienzeit bezeichnet wird. Dies kann einen Beitrag zur Veränderung des Mindsets einer Gesellschaft bilden, in der eine Versöhnung von Arbeitswelt und Familienzeit möglich wird.

Literaturverzeichnis

- Arbeitnehmerkammer Bremen (2012): Weniger ist mehr! Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Baumgartner, Josef; Huber, Peter; Marterbauer, Markus; Seiler, Frederike; Walterskirchen, Erwald; Zwiener, Rudolf (2001): Beschäftigungswirkungen und ökonomische Effekte von Arbeitszeitverkürzungen. Wien: WIFO
- Bernmar (2016): 6-Hour Workday: A Trial In Gothenburg. In: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Sozialpolitik in Diskussion Band 18. Wien: Arbeiterkammer.
- Bloom, Nicholas; Liang, James; Roberts, John; Ying, Zhichun Jenny (2015): Does Working from Home Work? Evidence from a chinese experiment. The Quarterly Journal of Economics. P. 165–218. Published by Oxford University Press, on behalf of President and Fellows of Harvard College
- Burda, M., Hamermesh, D.S. & Weil (2013): Total work and gender: facts and possible explanations; P. J Popul Econ 26: 239
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz) Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt 418.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2015): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015. Dokumentation. Wien: BMASK.
- Bundesministerium für Familie, Deutschland (2012): Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Bericht der Sachverständigenkommission zum Achten Familienbericht.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Institut für Demoskopie Allensbach. Zu Hause arbeiten. Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Cuesta, Maite Balquez; Martin, Nuria Elenea Ramos (2009): Part-time employment: a comparative analysis of Spain and the Netherlands. In: Eur J Law Econ 28, S. 223-256.
- Dornmayr, Helmut; Löffler, Roland (2014): Evaluierung der Solidaritätsprämie. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich.
- Deloitte Consulting GmbH (2013): Arbeitszeiten kann man regeln, Vertrauen muss man sich erarbeiten. Vertrauensarbeitszeit in der Praxis.

Deloitte Consulting GmbH (2015): Umfrage zu Flexible Working. Wie flexibel arbeiten Sie in Ihrem Unternehmen?

Dörfler, Sonja; Rille-Pfeiffer, Christiane; Buchegger-Traxler, Anita; Kaindl, Markus; Klepp, Doris; Wernhart, Georg (2009): Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit. ÖIF-Forschungsbericht Nr.1.

Dörfler, Sonja; Blum, Sonja; Kaindl, Markus (2014): Europäische Kinderbetreuungskulturen im Vergleich. Jüngste Entwicklungen in der vorschulischen Betreuung in Deutschland, Frankreich, Österreich und Schweden. ÖIF-Working Paper 82.

Dörfler, Sonja; Wernhart, Georg (2016): Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. ÖIF-Forschungsbericht Nr. 19.

Dutcher, E. Glenn (2012): The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. Journal of Economic Behavior & Organization. Volume 84, Issue 1, September 2012, Pages 355–363

Eichhorst, Werner; Marx, Paul (2009): Kurzarbeit – Sinnvoller Konjunkturpuffer oder verlängertes Arbeitslosengeld? In: Wirtschaftsdienst 2009/5, 322-328.

Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Fagnani, Jeanne; Letablier, Marie-Therese (2004): Work and family life balance: the impact of the 35-hour laws in France. In: Work, employment and society Vol. 18 (3): 551-572.

Fischer-Kowalski, Marina; Schaffartzik, Anke (2008): Ökologisierung der Arbeit? Arbeit, gesellschaftlicher Stoffwechsel und nachhaltige Entwicklung. In: Washietl, Engelbert; Pfisterer, Eva: Arbeit – der Mensch zwischen Fremd- und Selbstbestimmung. Wien/Berlin: Literatur Verlag.

Flecker, Kurt; Altreiter, Carina (2014): Warum eine Arbeitszeitverkürzung sinnvoll ist. In: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Zeitschrift 2014 (3), 16-28.

Gershuny J. (2000): Changing Times; Oxford Univ.Press

Goodman, Sally (2001): French unions walk out of talks over 35-hour week. In: Nature, 2001, Vol.411, 622

Guger, Alois; Marterbauer, Markus (2004): Die langfristige Entwicklung der Einkommen in Österreich. Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.

- Haslinger, Susanne (2013): Neue Wege der Arbeitszeit – Arbeitszeitverkürzung ein Modell für die Zukunft? Momentum 13: Fortschritt. Track 6: Zukunft der Arbeit (17.-20. Oktober 2013).
- Haslinger, Susanne (2016): Erfahrungen mit innerbetrieblicher Arbeitszeitverkürzung in der österreichischen Industrie. In: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine Geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik. Sozialpolitik in Diskussion band 18. Wien: Arbeiterkammer.
- Henry-Huthmacher, Christine (2008): Eltern unter Druck. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie. In: Henry-Huthmacher, Christine; Borchard, Michael (Hg): Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten. Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft, Stuttgart
- Jurczyk, Karin (2009): Familienzeit – Knappe Zeit? Rhetoriken und Realitäten. In: Heitkötter, Martina; Jurczyk, Karin; Lange, Andreas; Meier-Gräwe, Uta (Hg): Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien. Opladen, Farmington Hills, MI: Barbara Budrich Verlag. 37-66.
- Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas; Voß, Günter (2009): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Reihe: Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 100, Berlin: Sigma.
- Kastenhofer, Karl (2015): Meine Zeit ist mein Leben. Von den Problemen der Schichtarbeit bis zur Fünferschicht. Linz: Arbeiterbetriebsrat voestalpine Stahl GmbH.
- Klöß, Hans-Peter; Schäfer Holger (2010): Krisenmanagement über Variationen des Arbeitsvolumens? Reichweite, Grenzen und Nebenfolgen. In: Arbeit, Heft 2/3, Jg. 19, S. 132-146.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2015): Ein anderes Europa: Konkrete Utopien und gesellschaftliche Praxen. „Wem gehört die Zeit?“ Feministische Perspektiven auf Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik. In: 40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik am 21. Oktober 2015 in Wien.
- Marterbauer, Markus (2011): Mit Arbeitszeitverkürzung zur wünschenswerten Arbeitskräfteknappheit. In: WISO 34, Jg. 2011 (2), S. 17-32.
- Milner, Susan (2002): An ambiguous reform: The Jospin government and the 35-hour-week laws. In: Modern & Contemporary France, 10:3, 339-351.
- Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. In: DIW-Wochenberichte. Nr. 46. 2013.
- Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2015): Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. In: DIW-Wochenberichte. Nr. 46. 2015.

- Nielsen, Kirsten; Kecklund, Göran; Inge, Michael; Skotte, Jorgen; Didrichsen, Finn; Garde, Anne Helene (2010): The importance of individual preferences when evaluating the associations between working hours and indicators of health and well-being. In: *Applied ergonomics* 2010 (41), S. 779-786.
- OECD (2010): *OECD Employment Outlook 2010. Moving beyond the Job Crisis*. OECD Publishing, Paris.
- Pfahl, Svenja (2015): Familienarbeitszeit mit 32 Wochenstunden: Mütter und Väter in Deutschland auf dem Weg zu partnerschaftlichen Arbeitszeiten? Betrag zur Tagung „40 Jahre 40-Stunden-Woche in Österreich. Und jetzt? Impulse für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik am 21. Oktober 2015 in Wien.
- Schwendinger, Michael (2015): Über Beschäftigungswirkung und Erfolgsbedingungen von Arbeitszeitverkürzungen. Ein Literaturüberblick. In: *Wirtschaft und Gesellschaft* 2015 (1).
- Sorger, Claudia (2014): Wer dreht an der Uhr? Arbeitszeit – Lebenszeit. Geschlechtergerechtigkeit und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Sparks, Kate; Cooper, Cary; Fried, Yithak; Shirom, Arie (1997): The effect of hours of work on health: A meta- analytic review. In: *Journal of occupational and organizational psychology* 1997 (70), S. 391-408.
- Statistik Austria (2016): *Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2015*, Wien
- Titelbach, Gerlinde; Fink, Marcel; Müllbacher, Sandra (2015): *Evaluierung der existierenden Zeitwertkonto-Modelle in Österreich. Studie im Auftrag des Sozialministeriums*. IHS
- Ulich, Eberhard; Wiese, Bettina S. (2011): *Life-Domain-Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität*. Gabler Verlag, Springer Fachmedien, Wiesbaden
- Verbakel, Ellen (2010): Partner's Resources and Adjusting Working Hours in the Netherlands: Difference Over Time, Between Levels of Human Capital, and Over the Family Cycle. In: *Journal of family Issues* 31(10), S. 1324-1362.
- Verhoef, Melissa; Roeters, Anne; Van der Lippe, Tanja (2016): Couples' Work Schedules and Child-Care Use in the Netherlands. *Journal of Child and Family Studies* 25:1119–1130. Springer Science+Business Media New York
- Wei, Xiang; Qu, Hailin; Ma, Emily (2015): How does Leisure Time Affect Production Efficiency? Evidence from China, Japan and the US. In: *Soc Indic Res* 2016 (127): 101-122.
- Wielers, Rudi; Raven, Dennis (2013): Part-Time Work and Work Norms in the Netherlands. In: *European Sociological Review* Vol. 29 (1), S. 105-113.

Yerkes, Mara (2009): Part-Time work in the Dutch welfare state: the ideal combination of work and care? In: Policy & Politics vol. 37 (4), S. 535-552.

Zartler, Ulrike; Marhali, Andrea; Johannes, Starkbaum; Richter, Rudolf (2009): Familien in Nahaufnahme. Eltern und ihre Kinder im städtischen und ländlichen Raum. BMWFJ

APPENDIX

Appendix Tabelle 1: Normalarbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit; unselbstständig Beschäftigte

↓ Normalarbeitszeit ↓		← Arbeitsstunden der letzten Woche →							Anzahl	Anteil	
		0	1 – 11	12 – 24	25 – 35	36 – 40	41 – 59	60 +			
Unselbstständig Beschäftigte	Männer	0	100 %							1.400	0 %
		1 – 11	16 %	78 %	5 %	0 %	0 %	0 %	55.600	3 %	
		12 – 24	10 %	7 %	76 %	5 %	1 %	0 %	0 %	54.200	3 %
		25 – 35	9 %	2 %	11 %	70 %	5 %	3 %	0 %	67.500	4 %
		36 – 40	10 %	1 %	3 %	10 %	66 %	9 %	1 %	1.121.200	60 %
		41 – 59	9 %	1 %	3 %	7 %	12 %	64 %	3 %	488.900	26 %
		60 +	7 %	1 %	2 %	3 %	4 %	20 %	63 %	75.800	4 %
		gesamt	10 %	4 %	6 %	11 %	43 %	23 %	4 %	1.864.600	100 %
	Frauen	0	100 %							88.300	5 %
		1 – 11	13 %	84 %	3 %	0 %	0 %	0 %	128.800	7 %	
		12 – 24	11 %	6 %	78 %	4 %	1 %	0 %	0 %	313.700	18 %
		25 – 35	11 %	2 %	11 %	71 %	4 %	1 %	0 %	371.300	21 %
		36 – 40	11 %	1 %	4 %	10 %	65 %	8 %	0 %	670.400	38 %
		41 – 59	9 %	2 %	4 %	8 %	13 %	61 %	3 %	171.400	10 %
		60 +	10 %	2 %	2 %	3 %	5 %	21 %	57 %	18.500	1 %
		gesamt	15 %	8 %	19 %	21 %	27 %	10 %	1 %	1.762.400	100 %
	Gesamt	0	100 %							89.800	2 %
		1 – 11	14 %	82 %	4 %	0 %	0 %	0 %	184.400	5 %	
		12 – 24	11 %	6 %	78 %	4 %	1 %	0 %	0 %	367.800	10 %
		25 – 35	10 %	2 %	11 %	71 %	4 %	2 %	0 %	438.800	12 %
		36 – 40	11 %	1 %	4 %	10 %	66 %	9 %	1 %	1.791.600	49 %
		41 – 59	9 %	1 %	3 %	7 %	12 %	63 %	3 %	660.300	18 %
		60 +	8 %	1 %	2 %	3 %	4 %	20 %	62 %	94.300	3 %
		gesamt	13 %	6 %	12 %	15 %	35 %	17 %	2 %	3.627.000	100 %

Datenquellen: Mikrozensus 2014 – 2015; Berechnungen ÖIF

Appendix Tabelle 2: Normalarbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit; Selbstständige

↓ Normalarbeitszeit ↓		← Arbeitsstunden der letzten Woche →							Anzahl	Anteil
		0	1 – 11	12 – 24	25 – 35	36 – 40	41 – 59	60 +		
Selbstständige	Männer	1 – 11	14 %	80 %	5 %	1 %	0 %	0 %	24.200	7 %
		12 – 24	7 %	13 %	72 %	6 %	1 %	0 %	23.100	7 %
		25 – 35	8 %	5 %	12 %	67 %	5 %	3 %	24.700	7 %
		36 – 40	6 %	2 %	5 %	13 %	64 %	8 %	56.300	17 %
		41 – 59	5 %	2 %	3 %	6 %	10 %	69 %	100.500	29 %
		60 +	3 %	1 %	1 %	3 %	3 %	12 %	112.100	33 %
		gesamt	6 %	8 %	8 %	10 %	15 %	26 %	341.000	100 %
	Frauen	1 – 11	12 %	84 %	3 %	0 %	0 %	0 %	30.200	15 %
		12 – 24	8 %	16 %	70 %	4 %	1 %	0 %	30.300	15 %
		25 – 35	7 %	3 %	13 %	71 %	4 %	2 %	32.900	16 %
		36 – 40	7 %	2 %	5 %	15 %	65 %	7 %	36.500	18 %
		41 – 59	4 %	1 %	3 %	7 %	11 %	69 %	38.900	19 %
		60 +	4 %	1 %	1 %	2 %	2 %	10 %	33.300	16 %
		gesamt	7 %	16 %	15 %	17 %	15 %	17 %	202.000	100 %
	Gesamt	1 – 11	13 %	83 %	4 %	0 %	0 %	0 %	54.400	10 %
		12 – 24	8 %	15 %	71 %	5 %	1 %	0 %	53.400	10 %
		25 – 35	8 %	4 %	12 %	69 %	4 %	2 %	57.700	11 %
		36 – 40	6 %	2 %	5 %	13 %	65 %	7 %	92.800	17 %
		41 – 59	4 %	2 %	3 %	7 %	10 %	69 %	139.400	26 %
		60 +	3 %	1 %	1 %	2 %	3 %	11 %	145.400	27 %
		gesamt	6 %	11 %	11 %	12 %	15 %	22 %	543.000	100 %

Datenquellen: Mikrozensus 2014 – 2015; Berechnungen ÖIF

Appendix Tabelle 3: Normalarbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit; alle Erwerbstätigen

↓ Normalarbeitszeit ↓		← Arbeitsstunden der letzten Woche →							Anzahl	Anteil	
		0	1 – 11	12 – 24	25 – 35	36 – 40	41 – 59	60 +			
Alle Erwerbstätige	Männer	0	100 %							1.400	0 %
		1 – 11	16 %	79 %	5 %	0 %	0 %	0 %	79.800	4 %	
		12 – 24	9 %	9 %	75 %	5 %	1 %	0 %	0 %	77.300	4 %
		25 – 35	9 %	3 %	11 %	69 %	5 %	3 %	0 %	92.200	4 %
		36 – 40	10 %	1 %	3 %	10 %	66 %	9 %	1 %	1.177.500	53 %
		41 – 59	9 %	1 %	3 %	7 %	12 %	65 %	3 %	589.400	27 %
		60 +	5 %	1 %	2 %	3 %	3 %	15 %	72 %	187.900	9 %
		gesamt	9 %	4 %	6 %	11 %	39 %	24 %	7 %	2.205.600	100 %
	Frauen	0	100 %							88.300	4 %
		1 – 11	13 %	84 %	3 %	0 %	0 %	0 %	159.000	8 %	
		12 – 24	11 %	7 %	78 %	4 %	1 %	0 %	0 %	344.000	18 %
		25 – 35	10 %	2 %	11 %	71 %	4 %	1 %	0 %	404.200	21 %
		36 – 40	11 %	1 %	4 %	11 %	65 %	8 %	0 %	706.900	36 %
		41 – 59	8 %	2 %	4 %	8 %	13 %	62 %	3 %	210.300	11 %
		60 +	6 %	1 %	2 %	2 %	3 %	14 %	72 %	51.800	3 %
		gesamt	14 %	9 %	18 %	20 %	26 %	10 %	2 %	1.964.500	100 %
	Gesamt	0	100 %							89.800	2 %
		1 – 11	14 %	82 %	4 %	0 %	0 %	0 %	238.800	6 %	
		12 – 24	11 %	7 %	77 %	4 %	1 %	0 %	0 %	421.300	10 %
		25 – 35	10 %	2 %	11 %	70 %	4 %	2 %	0 %	496.500	12 %
		36 – 40	10 %	1 %	4 %	10 %	66 %	9 %	1 %	1.884.500	45 %
		41 – 59	9 %	1 %	3 %	7 %	12 %	64 %	3 %	799.700	19 %
		60 +	5 %	1 %	2 %	3 %	3 %	15 %	72 %	239.700	6 %
		gesamt	12 %	6 %	12 %	15 %	33 %	17 %	5 %	4.170.100	100 %

Datenquellen: Mikrozensus 2014 – 2015; Berechnungen ÖIF

Appendix Tabelle 4: Einzelaktivitäten der produktiven Tätigkeiten**PRODUKTIVE TÄTIGKEITEN****Marktarbeit und Ausbildung****Berufliche Tätigkeiten**

Haupterwerbstätigkeit
 Mittagspause während der Arbeitszeit
 Sonstige Pausen während der Arbeitszeit
 Nebenerwerbstätigkeit
 Sonstige berufliche Tätigkeiten
 Wege – Erwerbstätigkeit

Schule, Weiterbildung

Unterricht, Vorlesung
 Unterrichtspausen
 Unterrichtsvorbereitung
 Berufliche Weiterbildung
 Nicht-berufliche Weiterbildung, Hobbykurse
 Wege – Schule, Ausbildung
 Wege – Weiterbildung

Kinder- und Erwachsenenbetreuung

Körperpflege des Kindes
 Füttern, stillen des Kindes
 Mit dem Kind kuscheln
 Beaufsichtigen des Kindes
 Lernen mit dem Kind
 Sprechen mit dem Kind
 Vorlesen, Geschichten erzählen
 Spielen mit dem Kind, Spielplatzbesuch
 Begleitung des Kindes
 Versorgung von kranken Erwachsenen
 Hilfe für "gesunde" Erwachsene im Haushalt
 Wege – Kinderbetreuung
 Wege – Betreuung Erwachsener

Haushaltsführung und Freiwilligenarbeit**Haushaltsführung**

Kochen, Essen zubereiten
 Backen, Konservieren von Lebensmitteln
 Geschirr waschen, Küchenarbeiten
 Aufräumen, Reinigen der Wohnung
 Müllentsorgung
 Holz hacken, heizen
 Gehsteig-, Garagen-, Terrassenreinigung
 Sortieren, Suchen im Haushalt
 Wäsche waschen
 Wäsche bügeln
 Schuhe putzen
 Handarbeiten, Instandsetzen von Bekleidung
 Gartenarbeiten, Pflanzenpflege
 Tierpflege, -fütterung
 Mit dem Hund spazieren gehen
 Haus-, Wohnungs(um)bau
 Reparaturen im Haushalt
 Fahrzeugpflege, -reparatur
 Einkaufen
 Behördengänge, Bank-, Postdienstleistungen
 Arzt-, Therapiebesuche
 Frisör-, Kosmetiksalon-, Solariumsbesuche
 Inanspruchnahme anderer Dienstleistungen
 Haushaltsplanung und -organisation
 Wege – Hausarbeit
 Wege – Einkaufen

Freiwilligenarbeit

Formelle Freiwilligenarbeit
 Informelle Hilfe, Freiwilligenarbeit
 Wege – Freiwilligenarbeit

Tagebuch ausfüllen

Appendix Tabelle 5: Einzelaktivitäten der konsumtiven Tätigkeiten

KOMSUMTIVE TÄTIGKEITEN

Aktive (gestaltbare) Freizeit

Freizeitaktivitäten

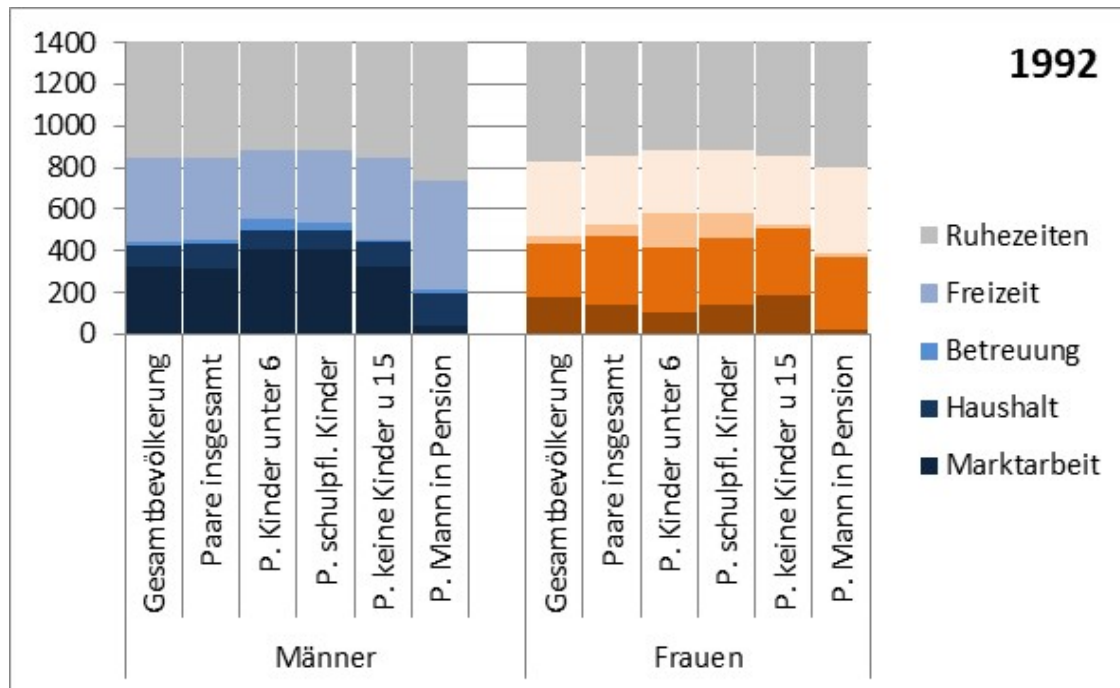
Essen
 Kulturelle Aktivitäten
 Besuch von Vergnügungsveranstaltungen
 Spazieren gehen
 Wandern, Laufen
 Radfahren (als Sport)
 Fitness, Gymnastik
 Sonstige sportliche Betätigung
 Jagen, Fischen, Sammeln in der Natur
 Künstlerische Hobbys
 Musizieren
 Technische Hobbys
 Gesellschafts-, Kinderspiele
 Computerspiele
 Zeitungen, Zeitschriften lesen
 Bücher lesen
 Programm, Katalog, Anleitung lesen
 Fernsehen
 Radio, Musik hören
 Informationsbeschaffung mit Computer (nicht beruflich)
 Wege – Kultur
 Wege – Sport
 Wege – Hobbys

Soziale Aktivitäten

Gespräche im Familienkreis
 Telefonieren
 E-Mails schreiben, lesen; Chatten
 Briefe schreiben, lesen
 Gespräche außerhalb der Familie
 Besuche bei/von Freunden/Verwandten
 Ausgehen in Lokale, private Partys
 Teilnahme an religiösen, politischen u.ä. Veranstaltungen
 Wege – soziale Kontakte

Ruhe- und Erholungsphasen

Schlafen
 Nickerchen
 Entspannen
 Im Bett wegen Krankheit
 Körperpflege
 Persönliche medizinische Versorgung
 Wege – zu Ruhe- und Erholungsphasen

Appendix Tabelle 6: Tagesaktivitäten von Männern und Frauen in Stunden und Minuten pro Tag, 1992

1992		Gesamtbe- völkerung	Paare ins- gesamt	Paare, jüngstes Kind unter 6	Paare, schulpfl. Kinder	Paare, keine Kinder unter 15 Jahren	Paare, Mann in Pension
Männer	Marktarbeit	05:26	05:18	06:51	06:43	05:22	00:38
	Haushalt	01:40	01:55	01:26	01:36	02:02	02:35
	Betreuung	00:17	00:23	00:53	00:37	00:10	00:19
	Freizeit	06:38	06:31	05:32	05:42	06:35	08:45
	Ruhezeiten	09:56	09:52	09:15	09:20	09:49	11:41
Frauen	Marktarbeit	02:54	02:21	01:43	02:18	03:07	00:25
	Haushalt	04:19	05:26	05:11	05:26	05:19	05:44
	Betreuung	00:41	00:58	02:50	01:54	00:16	00:19
	Freizeit	05:54	05:31	04:56	05:00	05:34	06:49
	Ruhezeiten	10:09	09:41	09:18	09:20	09:41	10:40

Datenquellen: Zeitbudgeterhebung 1992; hh:mm pro Tag, Berechnungen ÖIF, n=25.218

Appendix Tabelle 7: Veränderung des Anteils der Freiwilligenarbeit leistenden Personen zwischen 2006 und 2012

	Paare mit Kindern u. 6		Paare mit schulpfl. Kindern		Alleinerziehende		Alleinlebende	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
formelle	-3,6 %	-3,8 %	-4,0 %	-2,2 %	-3,5 %	2,0 %	-4,3 %	-2,2 %
informelle	0,4 %	3,1 %	5,6 %	-1,4 %	6,0 %	11,1 %	-0,2 %	-4,6 %
beides	9,9 %	-2,2 %	-3,1 %	4,8 %	4,2 %	5,3 %	0,0 %	2,0 %
gesamt	6,7 %	-2,9 %	-1,5 %	1,2 %	6,7 %	18,4 %	-4,5 %	-4,8 %

Datenquelle: Statistik Austria 2006, IFES 2012 Freiwilligenarbeit, unzureichend besetzte Gruppen in Grau; Berechnungen ÖIF

Appendix Tabelle 8: Veränderung der Anzahl der Tage, wenn Freiwilligenarbeit geleistet wird zwischen 2006 und 2012

	Paare mit Kindern u. 6		Paare mit schulpfl. Kindern		Alleinerziehende		Alleinlebende	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
formelle	-1	-3	-8	-4	-4	-2	0	8
informelle	0	-1	-1	-1	0	0	1	-2
gesamt	-1	-4	-9	-5	-4	-2	0	6

Datenquelle: Statistik Austria 2006, IFES 2012 Freiwilligenarbeit, unzureichend besetzte Gruppen in Grau; Berechnungen ÖIF

Appendix Tabelle 9: Veränderung der Wochenstundenanzahl, wenn Freiwilligenarbeit geleistet wird zwischen 2006 und 2012

	Paare mit Kindern u. 6		Paare mit schulpfl. Kindern		Alleinerziehende		Alleinlebende	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
formelle	1,6	0,1	0,1	1,9	0,8	1,4	0,5	2,0
informelle	-0,4	0,1	0,3	0,4	0,4	0,8	0,3	-1,1
gesamt	1,2	0,2	0,4	2,4	1,2	2,2	0,8	0,9

Datenquelle: Statistik Austria 2006, IFES 2012 Freiwilligenarbeit, unzureichend besetzte Gruppen in Grau; Berechnungen ÖIF

Kurzbiografien der Autorinnen und Autoren

(in alphabetischer Reihenfolge)

Dr. Sonja Dörfler

Soziologin

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Internationale Familienpolitik, Geschlechteraspekte und Väterbeteiligung, Arbeitszeit, Evaluation politischer Maßnahmen und Politikberatung.

Kontakt: sonja.doerfler@oif.ac.at

Mag. Stefan Halbauer

Ökonom

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Familienpolitik, Evaluierung familienpolitischer Maßnahmen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kontakt: stefan.halbauer@oif.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Seit 1992 Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien. Seit 2002 Leitung des Österreichischen Instituts für Familienforschung an der Universität Wien. Forschungsschwerpunkte: Gesetzliche und betriebliche Altersvorsorge, Pflegefragen, Berufsrecht medizinischer Berufe, Generationenfragen, Vergleichende Sozialpolitik (Schwerpunkte Japan, China).

Kontakt: wolfgang.mazal@univie.ac.at

Mag. Norbert Neuwirth

Ökonom

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Demografische Entwicklungen, Kinderwunsch, Vereinbarkeit von Erwerb und Familie. Koordinierender Gesamtprojektleiter des Generations and Gender Programme (GGP) für Österreich.

Kontakt: norbert.neuwirth@oif.ac.at

Mag. Georg Wernhart (Projektleiter)

Ökonom

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung an der Universität Wien mit den Schwerpunkten sozio-ökonomische Situation von Familien, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Beziehungen zwischen den Generationen, Geschlechterrollen, (Familien-)Werte und deren Wandel.

Kontakt: georg.wernhart@oif.ac.at

Bei der Erstellung dieses Berichts haben sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ÖIF mitgewirkt.

Zuletzt erschienene Forschungsberichte des ÖIF

Kostenfrei erhältlich über die Homepage www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/

Kaindl Markus, Kapella Olaf (2016): Betreuung in den Schulferien in NÖ. Individuelle Lösungen – Wahrnehmungen – Wünsche. Forschungsbericht Nr. 24/2016

Buchebner-Ferstl Sabine, Kapella Olaf, Rille-Pfeiffer Christiane (2016): Psychosoziale Unterstützungsleistungen der österreichischen Familienpolitik. Wirkungsanalyse der familienpolitischen Leistungen des Bundes – Modul V. Forschungsbericht Nr. 23/2016

Neuwirth Norbert (2016): Was sind uns unsere Kinder wert? Eine Kostenschätzung zum weiteren Ausbau im Elementarbildungsbereich. Forschungsbericht Nr. 22/2016

Buchebner-Ferstl Sabine, Kapella Olaf, Kaindl Markus, Stolavetz Christina, Baierl Andreas (2016): Erziehung – nicht genügend? Österreichische Eltern auf dem Erziehungsprüfstand. Forschungsbericht Nr. 21/2016

Buchebner-Ferstl Sabine, Kaindl Markus, Rille-Pfeiffer Christiane (2016): Bildungsentscheidungen in der Familie beim Übergang von der Volksschule in die weiterführende Schule. Forschungsbericht Nr. 20/2016

Dörfler Sonja, Wernhart Georg (2016): Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. Forschungsbericht Nr. 19/2016

Buchebner-Ferstl Sabine, Geserick Christine (2016): Vorgeburtliche Beziehungsförderung. Dokumentation von Erfahrungen mit der Methode der Bindungsanalyse. Forschungsbericht Nr. 18/2016

Geserick Christine, Kaindl Markus, Kapella Olaf (2015): Wie erleben Kinder ihre außerhäusliche Betreuung? Empirische Erhebung unter 8- bis 10-Jährigen und ihren Eltern in Österreich. Forschungsbericht Nr. 17/2015

Geserick Christine, Mazal Wolfgang, Petric Elisabeth (2015): Die rechtliche und soziale Situation von Pflegeeltern in Österreich. Juristische Expertise und empirische Erhebung. Forschungsbericht Nr. 16/2015

Kapella Olaf (Hrsg.): Betreuung, Bildung und Erziehung im Kindesalter. Eine Literaturanalyse. Forschungsbericht Nr. 15/2015

Blum Sonja, Kaindl Markus (2014): Bund-Länder-Programm zum Betreuungsausbau. Forschungsbericht Nr. 14/2014

Buchebner-Ferstl Sabine, Kaindl Markus, Schipfer Rudolf, Tazi-Preve Irene Mariam (2014): Familien- und kinderfreundliches Österreich? Forschungsbericht Nr. 13/2014

Rille-Pfeiffer Christiane, Blum Sonja, Kapella Olaf, Buchebner-Ferstl Sabine (2013): Konzept der Wirkungsanalyse „Familienpolitik“ in Österreich. Zieldimensionen – Bewertungskriterien – Module. Forschungsbericht Nr. 12/2014

Diese Publikation wurde mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Familien und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH sowie der Bundesländer Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol und Vorarlberg erstellt.

